

Die Regelung des Binnenbereichs der Presse durch Redaktionsstatute

DISSERTATION

der Rechts- und staatswissenschaftlichen Fakultät
der Universität Zürich
zur Erlangung der Würde eines Doktors der Rechtswissenschaft

vorgelegt von
DORIS WEBER

von Uster ZH

genehmigt auf Antrag von
Herrn Prof. Dr. Manfred Rehbinder

Verlag Hans Schellenberg Winterthur 1982



Digitized by the Internet Archive
in 2026

Die Regelung des Binnenbereichs der Presse durch Redaktionsstatute

DISSERTATION

der Rechts- und staatswissenschaftlichen Fakultät
der Universität Zürich
zur Erlangung der Würde eines Doktors der Rechtswissenschaft

vorgelegt von
DORIS WEBER
von Uster ZH

genehmigt auf Antrag von
Herrn Prof. Dr. Manfred Rehbinder

Verlag Hans Schellenberg Winterthur 1982

Die Rechts- und staatswissenschaftliche Fakultät gestattet hierdurch die Drucklegung vorliegender Dissertation, ohne damit zu den darin ausgesprochenen Anschauungen Stellung zu nehmen.

Zürich, den 9. Dezember 1981

Der Dekan:

Prof. Dr. G. Hauser



1

Meinen lieben Eltern

INHALTSVERZEICHNIS

Literaturverzeichnis	XI
Abkürzungsverzeichnis	XVI
Einleitung	1
1. Kapitel:	
Begriff, Entwicklung und Zweck des Redaktionsstatuts	5
§ 1 Begriff und Entwicklung	5
§ 2 Zweck	6
I Innere Pressefreiheit als Ausgangspunkt	6
1. Allgemeines	6
2. Spannungsverhältnis öffentliche Aufgabe/ privatwirtschaftliche Struktur	8
3. Einordnung in das Presserecht oder in das Arbeitsrecht	10
4. Regelung der inneren Pressefreiheit in Verfassung, Gesetzen und Gesamtarbeits- bzw. Tarifverträgen	11
a) In Verfassung und Gesetzen	11
b) In Gesamtarbeits- bzw. Tarifverträgen	12
II Zielvorstellungen beim Abschluss eines Redaktionsstatuts	13
1. Aus soziologischer und sozialpsychologischer Sicht	13
2. Aus der Sicht von Verlag und Redaktion	14
2. Kapitel:	
Zustandekommen des Redaktionsstatuts	15
§ 3 Einleitung	15
§ 4 Verfahren	15
I Allgemeines	15
1. Gemäss Kollektivvertrag	15
2. Gemäss Arbeitsgesetz	16
3. Zustandekommen der bisherigen Redaktionsstatute	17
II Die vereinbarte Betriebsordnung (vereinbarte BO)	18
1. Parteien	18
2. Entstehung (Abschluss, Form, Bekanntgabe)	19
3. Wirkung	20
4. Rechtsnatur	20
III Die Allgemeine Arbeitsbedingung (AAB)	22
1. Einführung	22
a) Allgemeines	22
b) Einfluss der von den Kollektivverträgen vorgesehenen Konsultation	23
c) Besonderheiten der AAB des Pressearbeitsrechts	24
d) Abgrenzung zur generellen Weisung	24

2. Parteien	25
3. Entstehung (Abschluss, Form, Einbeziehung)	25
4. Wirkung	26
5. Rechtsnatur	27
3. Kapitel:	
Arbeitsrechtlicher Inhalt des Redaktionsstatuts	29
§ 5 Persönlicher Geltungsbereich des Redaktionsstatuts	29
I Verleger als Arbeitgeber	29
II Redaktoren als Arbeitnehmer	29
1. Mitglieder der Redaktion (Art. 15 KV)	29
a) Ein im paritätischen Berufsregister gemäss Art. 4 eingetragenes Aktivmitglied des VSJ (BR)	30
b) Nach den Regeln des Arbeitsvertragsrechts eingestellt	30
c) Monatssalär	30
2. Arbeitnehmerbegriff	30
3. Abgrenzung nach unten	31
4. Abgrenzung nach oben	33
§ 6 Weisungsrecht des Verlegers	34
I Einleitende Bemerkungen	34
II Arbeitsrechtliche Gesichtspunkte des verlegerischen Weisungsrechts	35
1. Rechtsgrundlage	35
2. Wirkungen	36
a) Gehorsampflicht (Befolgungspflicht)	36
b) Schranken des Weisungsrechts bzw. der Gehorsampflicht	36
III Weisungsrecht als Beschränkung der Pressefreiheit	38
1. Problemstellung	38
2. Allgemeines Gesetz	38
a) Vorauszusetzende Ausgangslage	39
b) Allgemeines Gesetz und Weisungsrecht	39
aa) Definition des allgemeinen Gesetzes	39
bb) Weisungsrecht und formelle Theorie des allgemeinen Gesetzes	40
cc) Weisungsrecht und materielle Theorie des allgemeinen Gesetzes	40
3. Wechselwirkung	41
a) Die Lüth-Formel	41
b) Die Wahl der Grundrechtskonzeption als Variable	42
§ 7 Sonderarbeitsrecht für die Presse?	42
I Grundrechtsausübung im Konflikt mit arbeitsrechtlicher Stellung	43
1. Ausgangslage	43
2. Ganzheitliche Betrachtung	44
a) Notwendigkeit einer ganzheitlichen Betrachtung	44
b) Dominanz der Kommunikationsverfassung	45
c) Systemgerechte Einordnung der Mitbestimmung (in Redaktionsstatuten)	46
II Mitbestimmung	47
1. Einleitung	47

2. Begründung der Mitbestimmung	47
a) Allgemeine Gründe und ihre Geltung für das Pressewesen	47
b) Publizistische Gründe	48
3. Schranken der Mitbestimmung	50
a) Allgemeine Schranke: Verleger als Eigentümer und Unternehmer	51
b) Tendenzschutz	51
aa) Einführung	51
bb) Zweck	52
cc) Tendenz	53
dd) Anwendungsbereich	53
III Sonderarbeitsrechtliche Würdigung	56
IV Auswirkungen der Ablehnung eines Sonderarbeitsrechts	56

4. Kapitel:

Inhalt des Redaktionsstatuts	58
------------------------------	----

§ 8 Einteilung gemäss Musterstatut	58
------------------------------------	----

§ 9 Standortbestimmung	59
------------------------	----

I Einleitung	59
1. Angaben über die Publikation	59
2. Organisationsform und Eigentumsverhältnisse	60
II Publizistische Grundhaltung	61
1. Allgemeines	61
2. Inhalt	62
a) Verlegerische Zielsetzung	62
b) Allgemeine Haltung	62
3. Zweckmässigkeit	64
III Festlegung der Standortbestimmung: sog. Grundsatzkompetenz	65
IV Bekanntgabe	65
V Rechtliche Bedeutung	65

§ 10 Verhältnis Verleger/Redaktion	66
------------------------------------	----

I Publizistische Kompetenzabgrenzung	66
1. Richtlinienkompetenz	66
2. Detailkompetenz	68
a) Inhalt	68
b) Beschränkungen	69
aa) Aus der Sphäre des Arbeitnehmers	69
aaa) Allgemeine Treuepflicht	69
bbb) Tendenzbindung	70
1) Allgemeines	70
2) Im dienstlichen Bereich	71
3) Im ausserdienstlichen Bereich	71
ccc) Rücksprache mit Verlag	73
bb) Aus der Sphäre des Arbeitgebers	74
aaa) Geschäftliche und andere Mitteilungen bzw. Beiträge des Verlages	74
bbb) Verbleibende Einzelweisungsbefugnis	75
1) Situation nach allgemeinem Arbeitsrecht	75
2) Übertragung des positiven Einzelweisungs- rechts in publizistischen Angelegenheiten	75

	3) Verlegerische Letztzuständigkeit	77
	3a) In arbeitsrechtlichen Angelegenheiten	77
	3b) In publizistischen Angelegenheiten: negative Einzelweisungsbefugnis	78
	c) Folgen von Vertragsverletzungen	79
	3. Abschliessende Bemerkungen zur publizistischen Kompetenzabgrenzung	79
II	Gewissensschutz	80
III	Mitwirkung der Redaktion, insbesondere bei wichtigen verlegerischen Entscheiden (Art. 15 Abs. 2–4 KV)	82
	1. Verleger oder die zuständige Instanz seines Unternehmens	82
	a) Allgemeine Bemerkungen	82
	b) Chefredaktor	83
	aa) Stellung des Chefredaktors im Zeitungsunternehmen	83
	bb) Aufgaben und Kompetenzen des Chefredaktors	84
	2. Wichtige verlegerische Entscheide und Mitwirkungsrechte in der Statutenpraxis	85
	a) Publizistischer Natur	86
	aa) Tendenzbezug	86
	bb) Beispiele	86
	aaa) Änderung in der Standortbestimmung	86
	bbb) Entscheide über wesentliche Änderungen in der Gestaltung der Zeitung	87
	ccc) Richtlinienentscheide?	87
	b) Wirtschaftlicher Natur	87
	aa) Tendenzbezug	87
	bb) Abgrenzung zu Art. 6 Abs. 1 KV (Orientierung über wirtschaftliche Entwicklung)	88
	cc) Technische Massnahmen	88
	dd) Administrative Massnahmen	89
	ee) Finanzielle Massnahmen	89
	aaa) Änderung des Redaktionsbudgets (Redaktions- etats)	89
	bbb) Wesentliche Änderungen der Eigentums- verhältnisse	90
	c) Personeller Natur	92
	aa) Tendenzbezug	92
	bb) Verhältnis Personalentscheidungskompetenz/ Inhaltseinflussnahme	92
	cc) Berufung und Abberufung des Chefredaktors	92
	aaa) Positionen	92
	bbb) Beispiele	93
	1) Redaktionsstatute	93
	2) Le Monde	95
	3) §§ 14/15 PRRG	95
	dd) Einstellung und Entlassung von Redakteuren	95
	aaa) Einleitende Bemerkungen	95
	bbb) Beispiele	96
	3. Betroffenheit in den persönlichen und beruflichen Verhältnissen	97
	4. Umfang der Mitwirkungsrechte	98
	5. Redaktionsdelegation (Redaktionsausschuss, -vertretung)	98
	a) Zusammensetzung	99
	b) Stellung und Bedeutung	99
	c) Beispiele	100

§ 11	Redaktionsordnung	100
I	Allgemeines	100
II	Kompetenzverhältnisse	101
III	Meinungsbildung und Arbeitsweise: z.B. Redaktionskonferenz	101
IV	Beispiele	102
	1. NZZ	102
	2. LNN	103
	3. BaZ	103
	4. TA	104
§ 12	Aufhebung, Änderung oder Ergänzung des Redaktionsstatuts	104
I	Aufhebung (Kündigung)	104
	1. Träger und Adressat der Mitteilung	104
	a) Beim Redaktionsstatut in Form einer vereinbarten BO	104
	b) Beim Redaktionsstatut in Form der AAB	105
	2. Aufhebung durch Übergang des Arbeitsverhältnisses?	105
	3. Sofortiger Rücktritt des Verlegers bei Entfallen des Kollektivvertrages	106
II	Änderung (Ergänzung)	106
	1. Abänderung beim Redaktionsstatut in Form der vereinbarten BO	106
	2. Abänderung beim Redaktionsstatut in Form der AAB	107
III	Redaktionelle Mitwirkung bei Aufhebung, Änderung oder Ergänzung	107
	1. Beim Redaktionsstatut in Form der vereinbarten BO	107
	2. Beim Redaktionsstatut in Form der AAB	108
	a) Eingehende Rücksprache	108
	b) Bei Änderung der Standortbestimmung	108
IV	Geltung von Aufhebung, Änderung oder Ergänzung für den einzelnen Redaktor	108
	1. Inkrafttreten	109
	2. Gesinnungsschutz und Redakteursprivileg bei Änderungen in der Standortbestimmung	109
	a) Standortänderung	109
	b) Gesinnungsschutz und Redakteursprivileg	110
§ 13	Auslegung des Redaktionsstatuts	111
I	Auslegende Instanzen	111
	1. Innerhalb des Presseunternehmens	111
	2. Ausserhalb des Presseunternehmens	112
	a) Einleitende Bemerkungen	112
	b) Paritätische Kommission des SZV und des VSJ	113
	c) Verbandsschiedsgericht	113
	d) Ordentliches Gericht	114
II	Auslegungsweise	114
	1. Individuelle oder einheitliche Auslegung?	114
	2. Berücksichtigung des arbeitsrechtlichen Bezuges bei Redaktionsstatuten in Form der vereinbarten BO	115
III	Beispiele von Interpretationen durch die Verbände	115
§ 14	Durchsetzung des Redaktionsstatuts	116
I	Problematik	116
II	Innerbetriebliche Durchsetzung	116
III	Ausserbetriebliche Durchsetzung	117

1. Gemäss deutschschweizerischem Kollektivvertrag	118
a) Bei normativen Bestimmungen (i.S. einer Inhaltsnorm) des Kollektivvertrages	118
b) Bei schuldrechtlichen Bestimmungen des Kollektivvertrages	119
2. Gemäss westschweizerischem Kollektivvertrag	120
IV Abschiessende Würdigung	120
 5. Kapitel:	
Vorteile und Nachteile des Redaktionsstatuts	121
§ 15 Vorteile	121
§ 16 Nachteile	122
 Zusammenfassung	124
 Anhang	126

LITERATURVERZEICHNIS

- Adomeit, Klaus
–
Aubert, Jean-François
Benz, Christian
Birk, Rolf
Böckenförde, Ernst-
Wolfgang
Boldt, Gerhard
Branahl, Udo/
Hoffmann-Riem, Wolf-
gang
Büttner, Hans
Canaris, Claus-Wilhelm
Canner, R./Schoop, R.
Czajka, Dieter
Dovifat, Emil/
Wilke, Jürgen
Eggers, Ernst
Ehmke, Horst
Fabricius, Fritz/
Kraft, Alfons/
Thiele, Wolfgang/
Wiese, Günther
Fischer, Konrad
Fitting, Karl
Auffarth, Fritz/
Kaiser, Heinz
Fleiner, Fritz
Giacometti, Zaccaria
Forsthoff, Martin
Gädeke, Peter
Galperin, Hans
–
Galperin, Hans/
Löwisch, Manfred
Gerhards, Gerhard
- Rechtsquellenfragen im Arbeitsrecht, München 1969
Zur Theorie des Tarifvertrages, in: RdA 1967, S. 297–305
Traité de droit constitutionnel suisse, Bd. II, Paris/Neuchâtel 1967
Die Kodifikation der Sozialrechte (Die Positivierung von sozialen Grundrechten im Verfassungsrang), Diss. Zürich 1973
Die arbeitsrechtliche Leitungsmacht, Erlanger Juristische Abhandlungen, Bd. 13, Köln/Berlin/München 1973
Grundrechtstheorie und Grundrechtsinterpretation, in: NJW 1974, S. 1529–1538
Zur Entwicklung und zum Stand der Mitbestimmungsfrage in der Schweiz, in: RdA 1976, S. 14–18
Redaktionsstatute in der Bewährung (Eine empirische Untersuchung über Redaktionsstatute in deutschen Zeitungen – Zugleich ein rechts- und sozialwissenschaftlicher Beitrag zur Pressereform), Baden-Baden 1975
Redaktionelle Mitbestimmung setzt einheitliche Arbeitnehmervertretung voraus, in: Pressefreiheit und Mitbestimmung (Hrsg. Funke, Klaus-Detlef/Theilen, Ernst), Bonn-Bad Godesberg 1977, S. 99–103
Die Allgemeinen Arbeitsbedingungen im Schnittpunkt von Privat- und Kollektivautonomie, in: RdA 1974, S. 18–26
Arbeitsgesetz, 2. A., Zürich 1976
Pressefreiheit und “öffentliche Aufgabe” der Presse, Stuttgart/Berlin/Köln/Mainz 1968
Zeitungslehre, Bd. I und II, 6. A., Berlin/New York 1976
Zur Rolle des Herausgebers in der Publizistik, in: Kommunikationspolitische und kommunikationswissenschaftliche Forschungsprojekte der Bundesregierung (1971–1974), Bonn 1974, S. 47–54
Verfassungsrechtliche Fragen einer Reform des Pressewesens, in: Festschrift für Adolf Arndt, Frankfurt am Main 1969, S. 77–118
Betriebsverfassungsgesetz, Gemeinschaftskommentar, Darmstadt 1974
Über den Geltungsbereich der Pressefreiheit, Diss. Zürich 1973
Betriebsverfassungsgesetz, Handkommentar, 11. A., München 1974
Schweizerisches Bundesstaatsrecht, Zürich 1949
(Nachdruck 1969)
Tendenzschutz, in: Medienrecht, Stichwörter für die Praxis (Hrsg. Schiwy, Peter/Schütz, Walter), Neuwied, Darmstadt 1977, S. 194–197
Pressefreiheit, in: Medienrecht, Stichwörter für die Praxis (Hrsg. Schiwy, Peter/Schütz, Walter), Neuwied, Darmstadt 1977, S. 137–144
Der Tendenzschutz der Presseorgane, in: AfP 1971, S. 50–55
Die autonome Rechtsetzung im Arbeitsrecht, in: Festschrift für Erich Molitor, München/Berlin 1962, S. 143–160
Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, Bd. II, 5. A., Heidelberg 1975/1976
Repetitorium zum schweizerischen Arbeitsrecht, Bern/Stuttgart 1971

- Gehrhardt, Erwin
–
Glotz, Peter/
Langenbucher, Wolfgang
R.
Hailbronner, Kay
Hanau, Peter
–
Hensche, Detlef/
Kittner, Michael
Hoffmann-Riem, Wolfgang
–
Hoffmann-Riem, Wolfgang/
Plander, Harro
Huber, Hans
Hüber, Gerhard
Hueck, Götz
Hueck, Alfred/
Nipperdey, Hans Carl
Hug, Walther (Hrsg.)
Kaiser, Joseph H.
Klein, Horstpeter
Kopp, Hans W.
Kübler, Friedrich
Kull, Edgar
–
Langenbucher, Wolfgang R./
Roegel, Otto B.
Lerche, Peter
- Presserechtsrahmengesetz – ultimativ, in: AfP 1977, S. 217
Informationsfreiheit, in: Medienrecht, Stichwörter für die Praxis
(Hrsg. Schiwy, Peter/Schütz, Walter), Neuwied, Darmstadt 1977,
S. 65–69
Mitbestimmung und Kommunikation (Eine Analyse der Diskussion
um die “innere Pressefreiheit”), in: Politik und Massenmedien.
Aktuelle Themen eines ungeklärten Verhältnisses (hgg. von Fritz
Hufen), Mainz 1970, S. 273–301
Die Gewährleistung der Pressefreiheit und die innere Ordnung des
Pressewesens in der Schweiz, in: Doebling, Karl/Hailbronner, Kay/
Ress, Georg/Schiedermaier, Hartmut/Steinberger, Helmut: Presse-
freiheit und innere Struktur von Presseunternehmen in westlichen
Demokratien, Berlin 1974
Pressefreiheit und paritätische Mitbestimmung, Berlin 1975
Personelle Mitbestimmung des Betriebsrats in Tendenzbetrieben, ins-
besondere Pressebetrieben, in: BB 1973, S. 901–908
Mitbestimmung in Presseunternehmen, in: ZRP 1972, S. 177–180
Redaktionsstatute im Rundfunk, Baden-Baden 1972 (Redaktions-
statute)
Pressefreiheit durch redaktionelle Autonomie, in: Pressefreiheit
und Mitbestimmung (Hrsg. Funke, Klaus-Detlef/Theilen, Ernst),
Bonn-Bad Godesberg 1977, S. 57–71 (Redaktionelle Autonomie)
Innere Pressefreiheit als politische Aufgabe (Über die Bedingungen
und Möglichkeiten arbeitsteiliger Aufgabenwahrnehmung in der
Presse), Neuwied, Darmstadt 1979 (Innere Pressefreiheit)
Rechtsfragen der Pressereform. Verfassungsrechtliche und betriebs-
verfassungsrechtliche Anmerkungen zum Entwurf eines Presse-
rechtsrahmengesetzes, Baden-Baden 1977
Der Schutz der Staatsbürgerrechte des Arbeitnehmers, in: ZSR 82
(1963), S. 131–156
Der fachlich weisungsfreie Arbeitnehmer (Das Direktionsrecht des
Arbeitgebers unter besonderer Berücksichtigung fachlicher Wei-
sungsfreiheit), Diss. Zürich 1975
Einige Gedanken zum Begriff des Arbeitnehmers, in: RdA 1969,
S. 216–220
Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. I und II/1, 7.A., Berlin/Frankfurt
am Main 1963/1967
Kommentar zum Arbeitsgesetz, Bern 1971
Presseplanung, Frankfurt am Main 1972
Die öffentliche Aufgabe der Presse (Eine verfassungsrechtliche und
rechtspolitische Untersuchung der Presse in der Demokratie), Düssel-
dorf 1973
Information in der Demokratie (Bausteine einer Medienpolitik),
Zürich/Köln 1976
Empfiehlt es sich, zum Schutze der Pressefreiheit gesetzliche Vor-
schriften über die innere Ordnung von Presseunternehmen zu er-
lassen? in: Verhandlungen des 49. DJT, Bd. I, München 1972,
D 1–105
Mäzen oder Publizist? Zur Rolle und Rechtsstellung des Heraus-
gebers, in: DÖV 1972, S. 453–457
Redaktionsstatut und Pressefreiheit, in: AfP 1970, S. 906–913
Der Chefredakteur (Rolle, Selbstverständnis, Berufsweg und das
Problem personeller Mitbestimmung) in: Kommunikationspoliti-
sche und kommunikationswissenschaftliche Forschungsprojekte der
Bundesregierung (1971–1974), Bonn 1974, S. 55–67
Verfassungsrechtliche Aspekte der “inneren Pressefreiheit”, Berlin
1974

- Löffler, Martin Wann ändert der Verleger die grundsätzliche Haltung seiner Zeitung? in: AfP 1979, S. 290–292
Handbuch des Presserechts, München 1978
- Löffler, Martin/
Ricker, Reinhart
Ludwig, Carl
Mallmann, Walter Schweizerisches Presserecht, Basel/Stuttgart 1964
Referat zum Thema: Empfiehlt es sich, zum Schutze der Pressefreiheit gesetzliche Vorschriften über die innere Ordnung von Presseunternehmen zu erlassen? in: Verhandlungen des 49. DJT, Bd. II, München 1972, N 10–44
Pressefreiheit und Journalistenrecht, in: Publizistik 1959, S. 323–335
- Maus, Wilhelm Die "freien Mitarbeiter" der Deutschen Rundfunk- und Fernsehanstalten (Eine arbeitsrechtliche Studie über den Begriff und die Rechtsstellung der sogenannten "arbeitnehmerähnlichen Personen"), in: RdA 1968, S. 367–376
- Mayer-Maly, Theo Möglichkeit und Grenzen der personellen Mitbestimmung in der Redaktion, in: AfP 1972, S. 298–302
- Grundsätzliches und Aktuelles zum Tendenzbetrieb, in: BB 1973, S. 761–769
- Das Redaktionsstatut als Mitbestimmungsinstrument, in: AfP 1969, S. 879–881
- Die innere Pressefreiheit und das Arbeitsrecht, in: DB 1971, S. 335–340
- Veränderung des "Tendenzschutzes" durch Tarifverträge? in: AfP 1977, S. 209–212
- Maunz, Theodor/
Dürig, Günter/
Herzog, Roman/
Scholz, Rupert
Mestmäcker, Ernst-Joachim Grundgesetz. Kommentar, 5. A., München 1978
Privatwirtschaftliche Struktur und öffentliche Aufgabe der Presse, in: Die sichtbare Hand des Rechts (Über das Verhältnis von Rechtsordnung und Wirtschaftssystem), Baden-Baden 1978, S. 105–124
- Meyer-Cording, Ulrich Die Rechtsnormen, Tübingen 1971
- Müller, Jörg Paul Grundrechtliche Aspekte der Mediengesamtkonzeption, in: ZSR 99 (1980), S. 31–45
- von Münch, Ingo Grundgesetz. Kommentar, München 1974
- Niemann, Rüdiger Mitbestimmung, in: Medienrecht, Stichwörter für die Praxis (Hrsg. Schiwy, Peter/Schütz, Walter), Neuwied, Darmstadt 1977, S. 101–106
- Nuspliger, Kurt Pressefreiheit und Pressevielfalt, Reihe Medienwissenschaft, Bd. 1, Diessenhofen 1980
- Opp, Karl Dieter
Ostheim, Rolf Soziologie im Recht, Hamburg 1973
Die Weisung des Arbeitgebers als arbeitsrechtliches Problem, Gutachten, in: Verhandlungen des vierten österreichischen Juristentages, Bd. I, 4. Teil, Wien 1970
- Plander, Harro Entscheidungskompetenzen in Presseunternehmen (Eine Erinnerung an Ausgangspunkte der Diskussion um die sogenannte "Innere Pressefreiheit" anhand des geltenden Rechts), in: RdA 1979, S. 275–283
- PR/PF Presserecht/Presseförderung, Bericht der Expertenkommission für die Revision von Artikel 55 der Bundesverfassung. Vom 1. Mai 1975. Mit 12 Anhängen in separater Publikation, Bern 1975
- Rancke, Friedbert Die freien Berufe zwischen Arbeits- und Wirtschaftsrecht, Materiale Kriterien des Arbeitnehmerbegriffs. Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht, Bd. 37, Berlin 1978

- Rehbinder, Manfred Schweizerisches Presserecht, Bern 1975 (Presserecht)
- Schweizerisches Arbeitsrecht, 5.A., Bern 1979 (Arbeitsrecht)
- Arbeitsrechtliche Schranken der politischen Betätigung von Medienschaffenden, in: SJZ 1978, S. 133–139
- Die Rechtsnatur des Tarifvertrages, in: JR 1968, S. 167–171
- Soziale Sicherung freier Mitarbeit in rechtssoziologischer Sicht, in: Freie Mitarbeiter in den Rundfunkanstalten. Schriftenreihe des Instituts für Rundfunkrecht an der Universität Köln, Bd. 14, München 1973, S. 17–37 (Freie Mitarbeiter)
- Informationsfreiheit und innere Organisation der Presseunternehmen, in: DÖV 1972, S. 450–453
- Richardi, Reinhard Kollektivgewalt und Individualwille bei der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses, München 1968
- Ricker, Reinhart Die innere Pressefreiheit und die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts, in: AfP 1975, S. 846–848
- Roellecke, Gerd Massenkommunikation und journalistische Unabhängigkeit der Redakteure, in: DÖV 1972, S. 458–460
- Rüthers, Bernd Tariftmacht und Mitbestimmung in der Presse, Berlin 1975
- Rechtsprobleme bei Arbeitskämpfen in Presseunternehmen, in: AfP 1977, S. 305–330
- Tendenzschutz und betriebsverfassungsrechtliche Mitbestimmung (Anmerkungen zum Beschluss des BVerfG, 1. Senat, 1 BvR 81/76), in: AfP 1980, S. 2–4
- Säcker, Franz-Jürgen Gruppenautonomie und Übermachtkontrolle im Arbeitsrecht, Berlin 1972
- Saladin, Peter Grundrechte im Wandel, 2.A., Bern 1975
- Schneider, Peter Über die sogenannte innere Pressefreiheit, in: Mainzer Festschrift für Hubert Armbruster zum 65. Geburtstag, Berlin 1976, S. 211–230
- Scholz, Rupert Pressefreiheit und Arbeitsverfassung, Verfassungsprobleme um Tendenzschutz und innere Pressefreiheit, Berlin 1978 (Pressefreiheit und Arbeitsverfassung)
- Die Koalitionsfreiheit als Verfassungsproblem, München 1971 (Koalitionsfreiheit)
- Schulz, Rüdiger Entscheidungsstrukturen der Redaktionsarbeit (Eine vergleichende empirische Analyse des redaktionellen Entscheidungshandelns bei regionalen Abonnementzeitungen unter besonderer Berücksichtigung der Einflussbeziehungen zwischen Verleger und Redaktion), Diss. Mainz 1974
- Schwerdtner, Peter Das Rechtsverhältnis zwischen Verleger und Redakteur (Innere Pressefreiheit und Arbeitsrecht), in: BB 1971, S. 833–840
- Innere Pressefreiheit – Privatwirtschaftliche Organisation und öffentliche Aufgabe der Presse – oder: Der Versuch der Quadratur des Kreises, in: JR 1972, S. 357–364
- Stamm, Marie-Louise Das Weisungsrecht des Arbeitgebers und seine Schranken, Diss. Basel 1977
- Stammmler, Dieter Die Presse als soziale und verfassungsrechtliche Institution, Berlin 1971
- Stauffacher, Werner Gefährdet Mitbestimmung den Arbeitsfrieden? Zürich 1975
- Stöckli, Jean-Fritz Allgemeine Arbeitsbedingungen, Schriften zum schweizerischen Arbeitsrecht, Heft 10, Bern 1979
- Streiff, Ullin Leitfaden zum neuen Arbeitsvertragsrecht, 3.A., Glattbrugg/Zürich 1974
- Voll, Ludwig Meinungsfreiheit und Treuepflicht. Zum rechtlichen Verständnis der Einordnung im Arbeitsverhältnis, Frankfurt am Main 1975
- Weber, Hansjörg Mitbestimmung durch Redaktionsstatut? in: NJW 1973, S. 1953–1958

Weber, Werner
Zöllner, Wolfgang

Innere Pressefreiheit als Verfassungsproblem, Berlin 1973
Die Einwirkung der erweiterten Mitbestimmung auf das Arbeitsrecht, in: RdA 1969, S. 65–72

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

A.	Auflage
AAB	Allgemeine Arbeitsbedingung(en)
AfP	Archiv für Presserecht (Zeitschrift)
a.M.	anderer Meinung
ArG	(Schweizer) Arbeitsgesetz
BAG	(Deutsches) Bundesarbeitsgericht
BaZ	Basler Zeitung
BB	Der Betriebsberater (Zeitschrift)
BetrVG	(Deutsches) Betriebsverfassungsgesetz
BGB	(Deutsches) Bürgerliches Gesetzbuch
BGE	Entscheidungen des (Schweizer) Bundesgerichts, Amtliche Sammlung
BO (vereinbarte)	(vereinbarte) Betriebsordnung
BV	(Schweizer) Bundesverfassung
BVerfGE	Entscheide des deutschen Bundesverfassungsgerichts
BZ	Berner Zeitung
DB	Der Betrieb (Zeitschrift)
DJT	Deutscher Juristentag
DÖV	Die öffentliche Verwaltung (Zeitschrift)
FSJ	Fédération suisse des journalistes
GG	(Deutsches) Grundgesetz
GVG	(Zürcher) Gerichtsverfassungsgesetz
i. S.	im Sinne
i. V. m.	in Verbindung mit
JR	Juristische Rundschau (Zeitschrift)
KV	Deutschschweizer Kollektivvertrag zwischen SZV und VSJ von 1972 (teilweise revidiert 1979)
LNN	Luzerner Neueste Nachrichten
m. E.	meines Erachtens
MTV	(Deutscher) Manteltarifvertrag von 1976 (Fassung 1978)
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
NZZ	Neue Zürcher Zeitung
OR	(Schweizer) Obligationenrecht
PRRG	(Deutsches) Presserechtsrahmengesetz (Gesetz über die Allgemeinen Rechtsverhältnisse der Presse)
RdA	Recht der Arbeit (Zeitschrift)
SJZ	Schweizerische Juristenzeitung
SZV	Schweizerischer Zeitungsverlegerverband (neu: Schweizerischer Verband der Zeitungs- und Zeitschriftenverleger)
TA	Tages-Anzeiger
TVG	(Deutsches) Tarifvertragsgesetz
URJ	Union romande de journaux
VSJ	Verband der Schweizer Journalisten (früher VSP: Verein der Schweizer Presse)
wKV	Westschweizer Kollektivvertrag zwischen URJ und FSJ von 1977
ZGB	(Schweizer) Zivilgesetzbuch
ZPO	(Zürcher) Zivilprozessordnung
ZRP	Zeitschrift für Rechtspolitik
ZSR	Zeitschrift für Schweizerisches Recht

EINLEITUNG

Um einen verständlichen Zugang zum Regelungsinstrument "Redaktionsstatut" zu finden, geht man am besten vom Grundrecht der Pressefreiheit aus. Dieses ist bei *materieller* Betrachtung **"die dem einzelnen zustehende Fähigkeit, nach eigenem Belieben Nachrichten und Meinungsäußerungen durch die Presse in der Öffentlichkeit zu verbreiten."**¹ Als ein ursprünglich lediglich gegen den Staat gerichtetes subjektives Abwehrrecht² (liberale, d.h. bürgerlich-rechtsstaatliche Grundrechtstheorie) wurde der Pressefreiheit jedoch durch Judikatur³ und Literatur⁴ zusätzlich eine *objektiv-rechtliche Seite* zuerkannt; nicht nur das subjektiv-öffentliche Recht, sondern auch die Presse als soziale Einrichtung bedarf des staatlichen Schutzes (*formelle* Pressefreiheit). Das Verfassungsrecht gewährleistet nämlich zusätzlich "die institutionelle Eigenständigkeit der Presse von der Beschaffung der Information bis zur Verbreitung der Nachricht und der Meinung ..." ⁵

Eine erweiternde Interpretation der Pressefreiheit durch Anerkennung eines Schutzes der Presse als Institution wird vor allem durch die für eine demokratische Ordnung konstitutive Bedeutung der Presse⁶ bedingt. Gleich einer kommunalen Versorgungseinrichtung⁷ hat sie eine *öffentliche Aufgabe*⁸ wahrzunehmen. Letztere umfasst die "freie sachliche Besprechung der die Öffentlichkeit berührenden Angelegenheiten"⁹, die Bildung der öffentlichen Meinung¹⁰ und in der Folge auch deren Repräsentierung gegenüber den politischen Organen, kurz gesagt, die "Wahrnehmung von Zusammenfassungs-, Aufbereitungs-, Artikulations- sowie Kritik- und Kontrollaufgaben ..." ¹¹

Ob der Begriff der öffentlichen Aufgabe aber auch eine juristische Relevanz besitzt, ist unklar.¹² Eine solche könnte wohl nur bejaht werden, wenn die Erfüllung der öffentlichen Aufgabe zu Privilegierungen der Presse bzw. die Nichterfüllung zu negativen Folgen führen würde,¹³ was jedoch (noch) nicht der heuti-

1 Ludwig, S. 111.

2 Saladin, S. 72; Fleiner/Giacometti, S. 242; Aubert, Nr. 1742; Nuspliger, S. 75 ff.

3 BVerfGE 7, 198 (204 f.); 20, 162 (175); ablehnend dagegen BGE 80 II 42 (Fall Seelig).

4 Löffler/Ricker 9. Kapitel N 1 und 6; Zusammenstellung bei Stammeler, S. 273 ff., 302: "... Pressefreiheit allgemein als Garantie eines freiheitlich-demokratischen Kommunikationssystems qua Presse, ..."; Scholz, Pressefreiheit und Arbeitsverfassung, S. 88, 90 f.

5 BVerfGE 10, 118 (121); 12, 205 (260); Löffler/Ricker 9. Kapitel N 6.

6 Für den demokratischen Rechtsstaat "schlechthin konstituierend": BVerfGE 10, 118 (121); 12, 113 (125).

7 Rehinder, Presserecht, S. 22.

8 Über deren Inhalt: Löffler/Ricker 3. Kapitel N 4 ff.; über den Begriff "öffentlich" vgl. Fischer, S. 159 ff.

9 BGE 52 I 125; 71 II 192 f.; ausführlicher: BGE 37 I 388.

10 BVerfGE 20, 162 (174 f.).

11 Branahl/Hoffmann-Riem, S. 103.

12 Zusammenfassend: Nuspliger, S. 33 ff.

13 Klein, S. 17 f.; Fischer, S. 161, 165.

gen Praxis entspricht. Die Befürworter der rechtlichen Relevanz untermauern damit vor allem die sog. *institutionelle Garantie* der Pressefreiheit¹⁴ (konstitutiv-institutionelles Grundrechtsverständnis), d.h. die staatliche Gewährleistung einer freien Presse (genauer: Institutsgarantie).¹⁵ Es ist jedoch sehr fragwürdig, ob mehr Staat wirklich einer freien Presse dienlich ist oder ob damit nicht eher, dem Modetrend zur Sozialstaatlichkeit folgend, zu vermehrter Leistungsverwaltung tendiert wird.

Der nicht einheitliche Gebrauch des Wortes "institutionell" trägt zudem zu einer Begriffsverwirrung bei, die für die objektive Auseinandersetzung mit der rein individualrechtlichen Interpretation der Pressefreiheit nicht förderlich ist. Bald versteht man "institutionell" als "'Garantie' der Summe jener individuellen Betätigungen, welche die 'Einrichtung' Presse ausmachen"¹⁶, d.h. als Synonym für die formelle (objektive) Pressefreiheit (Schutz des gesamten institutionellen Bereichs der Presse und des Verbreitungsapparates¹⁷), bald als durch die öffentliche Aufgabe bedingte überindividuelle Komponente der Pressefreiheit.¹⁸ Formulierungen des deutschen Bundesverfassungsgerichts wie "institutionelle Eigenständigkeit der Presse", "institutionelle Sicherung" dürfen daher nicht ohne weiteres als Anerkennung einer institutionellen Garantie aufgefasst werden.¹⁹

Die besondere Betonung der überindividuellen Komponente der Pressefreiheit bleibt nicht ohne Einfluss auf die Diskussion um die innere Organisation der Presse (um die "innere Pressefreiheit"). Eine aufgabenbezogene Institutsgarantie – aufgabenbezogen deshalb, weil sonst ein Rechtsgrund für Privilegierungen der Presse entfielen – bezweckt die Erfüllung der öffentlichen Aufgabe. Eine diesem Anliegen nicht förderliche innere Ordnung des Presseunternehmens bedarf deshalb einer entsprechenden Regelung, und zwar z.B. durch das Instrument des Redaktionsstatuts.

Die innere Struktur des Presseunternehmens kann mit der Pressefreiheit kollidieren. Infolge der privatwirtschaftlichen Ordnung bestehen beim Pressebetrieb arbeitsrechtliche Verhältnisse. Die jeweiligen Vertragsparteien sind zwar theoretisch gleichberechtigte Träger der Pressefreiheit, aber als Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer unterwerfen sie sich gewissen dem Arbeitsverhältnis eigentümlichen Rechtsregeln. Die Situation eines Grundrechtsträgers ändert sich bei Eingliederung in einen Zeitungsbetrieb insofern, als er nun gewissen Weisungen seines Arbeitgebers (des Verlegers und/oder Herausgebers) unterworfen ist und deshalb sein Grundrecht nicht mehr ohne weiteres ausüben kann. Oft stehen Verlegerinteresse und Anspruch der Journalisten, allein zur Erfüllung der öffentlichen Aufgabe berufen zu sein,

14 Löffler/Ricker 3. Kapitel N 1–3; 7. Kapitel N 15; Nuspliger, S. 81 ff.

15 Über den Begriff institutionelle Garantie/Institutsgarantie: Saladin, S. 296 ff.; Klein, S. 76; Scholz, Koalitionsfreiheit, S. 222 ff.

16 Czajka, S. 92.

17 Reh binder, Presserecht, S. 22.

18 Czajka, S. 92 ff.

19 Werner Weber, S. 52 f.; Czajka, S. 82; das Bundesverfassungsgericht in seinem Fernsehurteil, BVerfGE 12, 205 (260): "Dieser Verfassungsgarantie widerspräche es, die Presse oder einen Teil von ihr unmittelbar oder mittelbar von Staats wegen zu reglementieren oder zu steuern."

einander gegenüber. Dieser der Zeitung eigentümliche strukturelle Konflikt, welcher keineswegs nur negative Aspekte aufweist, ist nichts Aussergewöhnliches. Sind doch Konflikte einem zielgerichteten sozialen System vielmehr immanent.²⁰ Auch global gesehen gilt es immer wieder, die voneinander abhängigen Teile²¹ – Redaktion, Technik, Wirtschaft – in ein geordnetes, funktionierendes System zu bringen.

Im Zusammenhang mit dem aufgezeigten strukturellen Konflikt taucht der Begriff der *inneren Pressefreiheit* auf, welche in § 2 I noch speziell zu behandeln sein wird. Das institutionelle Grundrechtsverständnis will mit der inneren Pressefreiheit eine den Funktionen der Presse (öffentliche Aufgabe) gerecht werdende innere Ordnung im Presseunternehmen herstellen. Innere Pressefreiheit bedeutet, dass sich der Journalist auch gegenüber seinem Arbeitgeber (Verleger und/oder Herausgeber) auf die Pressefreiheit berufen kann, so dass letzterer in seiner publizistischen und unternehmerischen Entscheidungsfreiheit (in seinem wirtschaftlichen Verlegerinteresse) eingeschränkt wird.²² Nun lässt sich aber eine gewisse (redaktionelle) Freiheit und Flexibilität der innerbetrieblichen Ordnung nicht nur durch eine institutionelle Betrachtungsweise der Pressefreiheit begründen. Vielmehr führt auch die Konstruktion einer sog. *Dritt- oder Horizontalwirkung*²³ zum gewünschten Ergebnis. Die Pressefreiheit als Ausdruck einer objektiven Wertordnung soll den einzelnen auch gegen nichtstaatliche Eingriffe schützen. Damit wird ähnlich wie bei der institutionellen Grundrechtskonzeption von einer überindividuellen Seite des Freiheitsrechts ausgegangen. Im Gegensatz zur institutionellen Garantie, welche in ihrer letzten Konsequenz Ansprüche an den Staat auf positive Leistungen stellen muss,²⁴ kann die Drittwirkung, mindestens in ihrer mittelbaren²⁵ Form, auch von den Anhängern einer liberalen Grundrechtskonzeption vertreten werden. Die mittelbare Drittwirkung kann gerade bei der Weisungsbefugnis des Arbeitgebers (des Verlegers und/oder Herausgebers) eine wesentliche Rolle spielen: Wenn man nämlich diesbezüglich von einem wertausfüllungsfähigen und wertausfüllungsbedürftigen Begriff des Privatrechts ausginge, wäre dieser im Lichte der Verfassung zu konkretisieren. Die Differenzierung, ob innere Pressefreiheit aus institutioneller Sicht oder aus dem Blickwinkel der Drittwirkung begründet wird, ist im Hinblick auf mögliche unterschiedliche politische Forderungen, welche an ein Redaktionsstatut gestellt werden, wichtig. Geht es bei der Drittwirkung mehr oder weniger nur um Lücken-

20 Dovifat/Wilke, Bd. II, S. 148 f.

21 Vgl. Hoffmann-Riem, Redaktionelle Autonomie, S. 60.

22 Werner Weber, S. 8.

23 Über die Drittwirkung vgl. Saladin, S. 307 ff., 318 f.; Fischer, S. 30 ff.; Scholz, Pressefreiheit und Arbeitsverfassung, S. 51 f.

24 Das Bundesgericht verneint jedoch einen sich aus der Pressefreiheit ergebenden Anspruch auf positive Leistungen des Staates: BGE 104 Ia 95 mit Hinweisen auf BGE 98 Ia 367 E. 5a; 97 I 896 E. 4; 80 II 42.

25 Über die Abgrenzung unmittelbar/mittelbar vgl. Löffler/Ricker 10. Kapitel N 29 f.; Huber, ZSR 82 (1963), S. 135, Bejahung der mittelbaren Drittwirkung: BGE 71 II 192; 95 II 492 f.; 104 IV 12 f.; Ablehnung hingegen der unmittelbaren Drittwirkung: BGE 80 II 27, 41 f.; Hailbronner, S. 216 f.

füllung und Interpretation von Generalklauseln im Privatrecht, so vermag eine institutionelle Auslegung auch bei vollständiger Regelung einer Materie neue, von den jeweiligen äusseren Umständen hervorgerufene Aspekte ins Spiel zu bringen.²⁶

Von den – hier einleitend skizzierten – Problemen um die innere Pressefreiheit wird im folgenden auszugehen sein.

26 Vgl. Müller, ZSR 99 (1980), S. 35, welcher vor einer "Überstrapazierung der institutionellen Deutung der Grundrechte" warnt.

1. KAPITEL

Begriff, Entwicklung und Zweck des Redaktionsstatuts

§ 1 Begriff und Entwicklung

Das Redaktionsstatut stellt eine Vereinbarung zwischen dem Verleger (und/oder Herausgeber)¹ und den Redaktoren² (oder einer Vertretung derselben) dar, die für die gesamte Redaktion gilt und die gegenseitigen Rechte und Pflichten festlegt.³ Ausser der Statuierung der grundsätzlichen Haltung der Zeitung und gewisser publizistischer Grundsätze werden Regelungen zur Kompetenzabgrenzung getroffen und den Redaktoren Mitbestimmungsrechte bei personellen und wirtschaftlichen Entscheidungen eingeräumt.

Die gegenwärtigen Redaktionsstatute lassen sich ihrem Inhalt nach zwei verschiedenen geistigen Epochen zuordnen. Eine der Konzeption nach ältere Gruppe ist in den 50er Jahren anzusiedeln.⁴ Bei ihnen wird u.a. folgendes statuiert: Standortbestimmung, Gewissensschutz der Redakteure, Sorgfaltspflicht der Redaktion.⁵ Zu einer weiteren Welle von Redaktionsstatuten kam es Ende der 60er Jahre. Auslösendes Moment war die von der Studentenbewegung entfachte Demokratisierungsdiskussion, welche die Eindämmung der Konzentration sowie die Mitbestimmung und Selbstbestimmung der Redaktion forderte.⁶ Die daraus hervorgegangenen Re-

1 Fortan soll lediglich der Begriff *Verleger* verwendet werden. Der Verleger kümmert sich um den unternehmerischen Bereich des Zeitungsbetriebs, der Herausgeber um den publizistischen (Kull, DÖV 1972, S. 453 [N 2]; Hoffmann-Riem, Innere Pressefreiheit, S. 28 f.; Ludwig, S. 103, 107). Der Einzelfall entscheidet, wer die grössere Macht besitzt, wer vor allem gegenüber den Redaktoren als Arbeitgeber auftritt. Der Herausgeber kann als leitender Angestellter des Verlegers erscheinen (Rehbinder, Presserecht, S. 110), unter Umständen aber auch in einem gleichberechtigten Partnerschaftsverhältnis zu ihm stehen (Eggers, S. 47 f.). Der Verleger übernimmt jedoch zweifelsohne eine primäre Rolle, indem er nicht nur als Organisator und Leiter des Presseunternehmens vorerst einmal die technischen, personellen und wirtschaftlichen Voraussetzungen für eine Presseproduktion schafft, sondern als Träger der Pressefreiheit auch in publizistischer Hinsicht entscheiden kann. Solange die Presse noch privatwirtschaftlich organisiert ist, kommt dem Verleger auch die höchste Entscheidungsbefugnis in publizistischen Dingen zu (Löffler/Ricker 8. Kapitel N 8; 38. Kapitel N 18), soweit er sie nicht im Redaktionsstatut zugunsten der Redaktion aufgegeben hat.

2 Über den Begriff des Redaktors: Ludwig, S. 104; Dovifat/Wilke, Bd. I, S. 41. Redaktoren sind Journalisten im Arbeitsverhältnis, nach Stammler, S. 265, festangestellte Journalisten. Gewisse Teile des Redaktionsstatuts gelten allerdings auch für freie Journalisten (freie Mitarbeiter; hinten § 5 II 2 b). Darüber hinaus ist es dem oder den Verfassern des Redaktionsstatuts anheimgestellt, die Geltung zusätzlicher Teile des Statuts oder gar des ganzen Redaktionsstatuts auf die freien Mitarbeiter zu erstrecken. Der Einfachheit halber soll künftig jedoch nur der Begriff *Redaktor* verwendet werden.

3 Vgl. Branahl/Hoffmann-Riem, S. 127.

4 Wobei das älteste Redaktionsstatut nach Meinung von Kübler, D 28 (N 106), dasjenige der "Neuen Zürcher Zeitung" von 1915 sein dürfte.

5 Ebd., D 28.

6 Mayer-Maly, DB 1971, S. 335.

daktionsstatute sehen deshalb auch mehr oder weniger weitgehende Mitwirkungsrechte der Redaktion vor.⁷

§ 2 Zweck

I Innere Pressefreiheit als Ausgangspunkt

1. Allgemeines

Der Begriff der inneren Pressefreiheit¹ hat sich im Laufe der Zeit stark gewandelt. Bei seinem Aufkommen in den 20er Jahren verstand man darunter die Abwehr meist über den Anzeigenteil erfolgter Bedrohungen und Eingriffe Privater, d.h. aussenstehender Dritter. Demokratisierungstendenzen, u.a. als Reaktion auf Konzentrationsvorgänge im Pressebereich, führten Ende der 50er Jahre zu einer Begriffsumbildung. Die innere Pressefreiheit wird seither vorwiegend auf die innere Ordnung des Presseunternehmens bezogen.² Es geht also um Kompetenzabgrenzung und diverse Mitwirkungsbefugnisse im Verhältnis Verleger/Redaktor, aber auch im sehr komplexen innerredaktionellen Bereich zwischen Chefredaktor/Ressortleiter/Redaktor.

Kontrovers ist die Frage, ob die innere Pressefreiheit und damit ein bestimmter durch Redaktionsstatute nicht verletzbarer Bereich durch die Verfassung vorgezeichnet sei. Es lassen sich im wesentlichen drei Standpunkte unterscheiden.³ Eine erste Meinung wertet die innere Pressefreiheit als Verstoss gegen die dem Verleger gewährleistete Pressefreiheit, beurteilt sie somit, nicht zuletzt auf Grund einer liberalen Grundrechtskonzeption⁴, als verfassungswidrig. Nach der entgegengesetzten – einem institutionellen Grundrechtsverständnis entsprechenden – Ansicht ist die innere Pressefreiheit hingegen von der Verfassung geboten, was aus der Pressefreiheit als solcher, der Informationsfreiheit und dem Demokratiegebot folgen soll. Die richtige Ansicht dürfte wohl in der Mitte liegen. Weder Text noch Entstehungsgeschichte der Verfassung sagen über die innere Pressefreiheit und damit über die Struktur, die Ordnung des Presseunternehmens etwas aus.⁵ Dies heisst zugleich, dass bei der Ausgestaltung der inneren Pressefreiheit nicht mittels extensiver Inter-

⁷ Kübler, D 28.

¹ Ausführlich geschichtlich behandelt in: Stammler, S. 233 ff.; kürzer: Ehmke, S. 107. Definitionen von Löffler, Mallmann, Herzog, Ridder u.a. in: Stammler, S. 254 ff.

² Kull, DÖV 1972, S. 453; Dovifat/Wilke, Bd. I, S. 35, 69; Glotz/Langenbucher, S. 274 f., 282; zur Kritik der Begriffseinengung der inneren Pressefreiheit: dies., S. 282 ff. (S. 287: innere Pressefreiheit als "gesellschaftlich unreflektierte Journalistenfreiheit").

³ Zusammenfassend: von Münch, Grundgesetz Kommentar, N 28 zu Art. 5 GG.

⁴ Vgl. Kübler, D 37.

⁵ Mayer-Maly, AfP 1972, S. 299; Roellecke, DÖV 1972, S. 459; Hensche/Kittner, ZRP 1972, S. 178; Kaiser, S. 43; Schneider, S. 218. Für die Schweiz: Kopp, S. 224.

pretation der Verfassung eine Umdeutung des Grundrechts herbeigeführt werden darf.

Bei der inneren Pressefreiheit geht es weniger um eine Grundrechtskollision zwischen einzelnen Grundrechtsträgern, als vielmehr um ein die ganze Presse erfassendes Strukturproblem.⁶ Die Motive der Forderungen nach innerer Pressefreiheit lassen sich denn auch hauptsächlich überindividuellen Gesichtspunkten entnehmen: die öffentliche Aufgabe, die Vielfalt in der Presse – welche ihrerseits eine freie, nicht von kommerziellen Interessen des Verlegers beeinflusste Kommunikation, eine Meinungspluralität und damit Unabhängigkeit im Medium Presse voraussetzt – und das Demokratiegebot.⁷

Das Problem der inneren Pressefreiheit ist die Kollision der Pressefreiheit des Verlegers und des Redaktors unter Berücksichtigung des zwischen ihnen bestehenden Arbeitsverhältnisses.⁸ Zusätzlich sind auf der Seite des Verlegers die Handels- und Gewerbefreiheit und die Eigentumsgarantie zu beachten. Im speziellen handelt es sich bei der inneren Pressefreiheit um die Themenbereiche Kompetenzverteilung (Grundsatz-, Richtlinien-, Detailkompetenz), Gewissens- und Gesinnungsschutz der Redaktoren, Redakteurvertretung, wirtschaftliche und v.a. personelle Mitwirkung (Anstellung und Entlassung von Redaktoren, Berufung bzw. Abberufung von Ressortchefs und Chefredaktoren).⁹

Der Begriff "innere Pressefreiheit" wird nicht von allen Autoren akzeptiert. So bezeichnet ihn z.B. Kaiser als blossen Suggestivbegriff, dem es nur darum gehe, auf die Gruppeninteressen der Redaktoren aufmerksam zu machen, nicht zuletzt deshalb, um diese unter dem Deckmantel eines Rechtsanspruchs durchzusetzen.¹⁰

Schweizerische Lehre und Rechtsprechung sehen die innere Pressefreiheit weder durch die Drittwirkung noch durch die öffentliche Aufgabe gefordert und begründet. Das Kardinalproblem des Pressewesens wird nicht im Verhältnis Verleger/Redaktor, sondern vielmehr in einer monopolisierten Presse gesehen.¹¹ In Deutschland gab es nach Stammler erst ein einziges Urteil, welches sich spezifisch mit der inneren Pressefreiheit befasste,¹² dies in krassem Gegensatz zu den ausführlichen und zum Teil heftigen Voten in der Literatur.¹³

Die das Problem der inneren Pressefreiheit darstellende Kollision der Grundrechte des Verlegers als Arbeitgeber und der Redaktoren als Arbeitnehmer findet in einem empfindlichen System statt, welchem soziale Konflikte immanent sind. Konflikten aber ist oft eine stimulierende Wirkung für die geistige Auseinandersetzung in der Redaktion eigen, sie verfügen nach Ralf Dahrendorf über eine "hervorragende

6 Stammler, S. 301 f.

7 Stammler, S. 283 f.; Schwerdtner, BB 1971, S. 834; Scholz, Pressefreiheit und Arbeitsverfassung, S. 39 f.

8 Löffler/Ricker 10. Kapitel N 30.

9 Vgl. ausführlich: Löffler/Ricker 38. Kapitel N 18 ff.

10 Kaiser, S. 42 f.; kritisch auch: Lerche, S. 12 mit weiteren Literaturhinweisen.

11 Hailbronner, S. 216 ff., insbesondere S. 221.

12 Stammler, S. 245 f.

13 Stammler, S. 254 ff.

schöpferische Kraft”¹⁴. Untersuchungen haben ergeben, dass die Wahrnehmung von Konflikten mit niederer Stellung der Betroffenen in der Hierarchie des Presseunternehmens steigt.¹⁵ Dieser Befund überrascht keineswegs. Die Gründe sieht Hoffmann-Riem in den fehlenden Herrschaftsrechten und in der durch die fehlende Einflussnahme auf das Verhalten anderer bewirkten Unzufriedenheit der rangniedrigeren Gruppen.¹⁶ Eine unerwartet grosse Zahl von Journalisten fühlt sich in ihrer Zeitung hingegen frei genug,¹⁷ nicht zuletzt deshalb, weil sie ihre Vorstellungen häufig verwirklichen können. Journalisten sehen sich zum Teil nicht nur als Antagonisten zum Verlag, sondern sind der Ansicht, dass der Verleger auf sie angewiesen ist, dass also eine gegenseitige Abhängigkeit besteht.¹⁸

2. *Spannungsverhältnis öffentliche Aufgabe/privatwirtschaftliche Struktur*

Nach einem der Begründer der Publizistikwissenschaft, Karl Bücher, ist “Zeitung ... ein kapitalistisches Erwerbsunternehmen, das Anzeigenraum als Ware produziert, den es durch Beigabe eines redaktionellen Teiles absetzbar macht.”¹⁹ Das hier angetönte Unbehagen klingt uns auch heute keineswegs fremd in den Ohren. Die Kommerzialisierung der Presse brachte eine spezifische Verlegerfreiheit²⁰ mit sich, die ihr Schwergewicht von der publizistischen auf die wirtschaftliche, gewinnorientierte Seite verlagerte. Der Einfluss wirtschaftlicher Erwägungen auf den publizistischen Prozess ist alles andere als sachfremd. Eine total privatwirtschaftlich strukturierte Presse muss, will sie auf dem freien Markt überleben, wo das Gesetz von Angebot und Nachfrage gilt, nach kaufmännischen und damit gewinnorientierten Grundsätzen geführt werden,²¹ was zugleich ihre Anfälligkeit für wirtschaftliche Druckversuche – kommen sie nun von aussen oder innen – erklärt.²²

Fragt man, ob die privatwirtschaftliche Struktur der Presse verfassungsrechtlich gewährleistet sei, so wird dies in der Literatur unter Bezugnahme auf das erste

14 Zitiert nach Noelle-Neumann/Schulz, DÖV 1972, S. 550. Über den nicht nur pathologischen Charakter von Konflikten: Schulz, S. 296 f.

15 Branahl/Hoffmann-Riem, S. 271 (Tabellen 35 f.).

16 Hoffmann-Riem, Innere Pressefreiheit, S. 122 f.

17 Gemäss der Allensbacher Presse-Enquête 1973: 78% der Redakteure, 85% der Ressortleiter und 98% der Chefredakteure, in: Dovifat/Wilke, Bd. I, S. 71.

18 Noelle-Neumann/Schulz, DÖV 1972, S. 548.

19 Bücher, Karl, Die Presse, in: Handbuch der Politik, Bd. I, Berlin/Leipzig 1912, S. 264.

20 So die pointierte Auffassung von Mallmann, Publizistik 1959, S. 326.

21 Über Gewinnerzielung/ideelle Zielsetzung vgl. Scholz, Pressefreiheit und Arbeitsverfassung, S. 23, 151; über die “Marktorientierung”: Hoffmann-Riem, Innere Pressefreiheit, S. 82.

22 Vgl. Inserateentzug des Autohandels nach einem kritisch gehaltenen Artikel im “Tages-Anzeiger”: “Ein ‘Frühstücksboykott’ der Autoinserenten”, TA vom 15. Juni 1979, S. 5.

Fernsehurteil²³ und vor allem das Spiegelurteil²⁴ überwiegend bejaht.²⁵ Allerdings verstehen einige Autoren – so Hoffmann-Riem/Plander – das Fernsehurteil nur als Ablehnung einer staatlichen Reglementierung.²⁶ Diesem Einwand kann man seine Berechtigung nicht ganz absprechen. Doch fällt es schwer, die entsprechenden Aussagen im Spiegelurteil²⁷ lediglich deskriptiv (i.S. einer funktionalen Betrachtungsweise) und nicht normativ (d.h. als Verfassungsgebot) zu interpretieren.²⁸ Muss man doch die von Hoffmann-Riem/Plander zur Argumentation herbeigezogenen Sätze im Zusammenhang mit dem übrigen Text sehen und auch berücksichtigen, dass indikative Aussagen durchaus einen normativen Gehalt aufweisen können.²⁸

Die privatwirtschaftliche Struktur der Presse als solche stellt Stammler am heftigsten in Frage. Freiheits- und Demokratiepостulat sind für ihn keine Rechtfertigungsargumente. Das Demokratieprinzip werde durch die privatwirtschaftliche Struktur vielmehr gerade gefährdet.²⁹

Sicherlich bringt die privatwirtschaftliche Struktur auch negative Aspekte mit sich. Die Information wird so gewissermassen zur Ware, die kaufmännische Forderung nach steter Auflagenerrhöhung (oder Anzeigensteigerung) kann unter Umständen zu einer Anpassung, zu einer Abflachung auf Durchschnittsbedürfnisse, zu einem Hang nach Sensation, ja sogar zu einem für eine lebendige Demokratie gefährlichen Kritikdefizit führen. Es fragt sich, ob damit die Erfüllung der – soziologisch und nicht normativ zu verstehenden – öffentlichen Aufgabe der Presse (vorn Einleitung) wesentlich behindert wird. Im Bereich der Beziehungen zu Dritten hat sich das Postulat der öffentlichen Aufgabe gegenüber der privatwirtschaftlichen Struktur der Presse insofern durchgesetzt, als Anzeigen- oder Inseratenteil (kommerzieller Teil) und redaktioneller Teil in der Zeitung zu trennen sind.³⁰ Diese Abgrenzung ist auch für das Innenverhältnis der Presse notwendig. Der Redaktor wird eine Beeinflussung des redaktionellen Teils durch vom Verleger aufgezogene Public Relations-Informationen zugunsten eines (finanzkräftigen) Dritten kaum dulden. Hier lässt sich die Problematik des Weisungsrechts des Verlegers (als Arbeitgeber) erkennen, welches unter Umständen in Widerspruch zur vom Redaktor (vermeintlich) wahrgenommenen öffentlichen Aufgabe treten kann. Dies führt zu

23 BVerfGE 12, 205 (260).

24 BVerfGE 20, 162 (175).

25 Schwerdtner, JR 1972, S. 359, Kaiser, S. 37 f.; Rüthers, S. 28; Löffler/Ricker 38. Kapitel N 15; Scholz, Pressefreiheit und Arbeitsverfassung, S. 45, 168; differenzierter: Hanau, S. 50 f. Verneinend hingegen Stammler, S. 302. Hoffmann-Riem, Innere Pressefreiheit, S. 96, spricht neuerdings von einer nicht absoluten Privatwirtschaftlichkeit.

26 Hoffmann-Riem/Plander, S. 70.

27 Presseunternehmen "arbeiten nach privatwirtschaftlichen Grundsätzen und in privatrechtlichen Organisationsformen. Sie stehen miteinander in geistiger und wirtschaftlicher Konkurrenz, in die die öffentliche Gewalt grundsätzlich nicht eingreifen darf" (BVerfGE 20, 162 [175]).

28 Rüthers, AfP 1977, S. 311.

29 Stammler, S. 290 ff., 296.

30 Reglement des SZV vom 18. Mai 1946 über die Abgrenzung von redaktionellem und kommerziellem Teil der Zeitungen und Zeitschriften, Richtlinien der Paritätischen Kommission

der für die vorliegende Arbeit wichtigen Abgrenzung von Pressefreiheit und Arbeitsrecht.

Umfragen in der Bundesrepublik Deutschland haben ergeben, dass etwa 60% der Redakteure Gewinnerwägungen bei Entscheidungen der Verlagsleitung als ausschlaggebend betrachten, bei den leitenden Angestellten sind etwa ein Drittel der gleichen Meinung.³¹ Nachrichtenunterdrückungen auf Verlangen Dritter kamen aber nur selten vor.³²

3. *Einordnung in das Presserecht oder in das Arbeitsrecht*

Es fragt sich, ob die innere Pressefreiheit in das Presserecht oder in das Arbeitsrecht einzuordnen sei. Es ist abzuklären, ob man es bei der inneren Pressefreiheit überhaupt mit einem *Gegensatz* von Pressefreiheit und Arbeitsrecht zu tun hat. Mit berechtigten Gründen kann man nämlich ohne weiteres einen rein *arbeitsrechtlichen Konflikt* annehmen, und zwar dann, wenn die innere Pressefreiheit weniger von der Pressefreiheit, als viel mehr von der *Mitbestimmung* (also einem arbeitsrechtlichen Institut) geprägt ist. Im Verhältnis zum Verleger würde dann nur Arbeitsrecht regieren.

Entweder berücksichtigt man neben dem Arbeitsrecht die Pressefreiheit als solche auch im Verhältnis zwischen Verleger und Redaktor und kommt damit zu einem das arbeitsrechtliche Weisungsrecht des Verlegers einschränkenden Sonderarbeitsrecht der Presse, oder man interpretiert das Verhältnis nur arbeitsrechtlich – zwar auch unter Mitbestimmungsgesichtspunkten, aber nur solchen, wie sie auch sonst bei Arbeitsverhältnissen anzutreffen sind – ohne sonderarbeitsrechtliche Aspekte.³³ Eine dritte Variante, nämlich die Betrachtung des Verhältnisses lediglich unter presserechtlichen (d.h. pressefreiheitlichen) Gesichtspunkten – also unter Verkenennung jeglicher arbeitsrechtlicher Strukturen – wird der Realität nicht gerecht. Diese Variante vertritt Mallmann, welcher die "nivellierenden Kategorien des Arbeitsrechts" als mit Sinn und Zweck von Art. 5 GG unvereinbar betrachtet.³⁴ Es kann jedoch nicht bestritten werden, dass das Verhältnis zwischen Verleger und Redaktor überhaupt erst durch einen Arbeitsvertrag zustandekommt,³⁵ insofern darf man an vorhandenen arbeitsrechtlichen Elementen nicht einfach vorbeigehen.

"Public Relations und Reklame in der Presse" vom 9. Juni 1966; Dovifat/Wilke, Bd. II, S. 179.

31 Noelle-Neumann/Schulz, DÖV 1972, S. 549 (Tabelle 7).

32 Dovifat/Wilke, Bd. I, S. 72 in bezug auf die Allensbacher Presse-Enquête 1973.

33 Vgl. Schwerdtner, BB 1971, S. 833; über die strukturelle und funktionale Verwandtschaft der redaktionellen Mitbestimmung zum *arbeitsrechtlichen* Mitbestimmungsmodell: Scholz, Pressefreiheit und Arbeitsverfassung, S. 58 ff.

34 Mallmann, Publizistik 1959, S. 326.

35 Rüthers, S. 21.

4. *Regelung der inneren Pressefreiheit in Verfassung, Gesetzen und Gesamtarbeits- bzw. Tarifverträgen*

a) In Verfassung und Gesetzen

In der Schweiz wurde 1975 der Bericht der Expertenkommission für die Revision von Art. 55 BV publiziert. Dieser lehnt eine Verankerung der inneren Pressefreiheit in der Verfassung ab und verweist auf eine kollektivvertragliche Lösung (hinten § 2 I 4 b).³⁶ Demgegenüber will der Vorentwurf von Schürmann aus dem Jahre 1972 die innere Pressefreiheit in einem Art. 55bis BV und in den Art. 17 ff. eines Bundesgesetzes zur Förderung der Presse (Presseförderungsgesetz)³⁷ gewährleisten. Die beiden Entwürfe wurden angesichts der vielen negativen Stellungnahmen im Rahmen des Vernehmlassungsverfahrens vorläufig zurückgestellt.

Auf Grund einer am 23. Oktober 1978 eingereichten parlamentarischen Einzelinitiative von Nationalrat Anton Muheim hat die vorberatende Kommission des Nationalrates am 26. Februar 1980 die Aufnahme einer neuen Bestimmung in die Verfassung (Art. 55bis BV) vorgeschlagen. Nach Absatz 2 dieses Artikels kann der Bund, soweit Förderungsmassnahmen nicht ausreichen, nötigenfalls in Abweichung von der Handels- und Gewerbefreiheit Vorschriften erlassen für eine vielfältige und unabhängige Presse und gegen Vormachtstellungen.³⁸ Diese Bestimmung – vor allem der Passus „vielfältige ... Presse“ – könnte m.E. durchaus im Sinne einer Gewährleistung der inneren Pressefreiheit verstanden werden. Die Stellungnahme des Bundesrates zum genannten Verfassungsprojekt steht immer noch aus.

Was Deutschland anbelangt, sollen zwei bisherige Gesetzesentwürfe³⁹ herausgegriffen werden: Zu nennen wäre einmal das seit 1969 in Ausarbeitung begriffene *Presserechtsrahmengesetz* (Gesetz über die Allgemeinen Rechtsverhältnisse der Presse, PRRG), welches schon mehrere erfolglose Entwürfe hinter sich hat.⁴⁰ Der bisher letzte Entwurf sieht wohl zum Teil eine recht detaillierte Regelung der inneren Pressefreiheit vor, hinkt jedoch in gewissen Punkten weit hinter den entsprechenden Bestimmungen in deutschen Redaktionsstatuten her.⁴¹ Zumindest vor-

36 PR/PF, Bericht Expertenkommission, S. 62.

37 Art. 17 Abs. 1: „Die Beziehungen zwischen dem Verleger oder Herausgeber eines Presseerzeugnisses und der verantwortlichen Redaktion sind in einem von den Beteiligten gemeinsam aufzustellenden Statut festzulegen. Das Statut hat der Redaktion einen angemessenen Einfluss auf die publizistische Haltung des Presseerzeugnisses und auf die Bestellung der Mitarbeiter einzuräumen.“ Art. 18 sieht hierfür sogar eine mögliche Allgemeinverbindlicherklärung vor. Vgl. Bericht Expertenkommission III. Teil, Ziff. 2.

38 ZSR 99 (1980), S. 548.

39 Vgl. Übersicht bei Werner Weber, S. 17 ff.

40 Über seinen Werdegang vgl. Gehrhardt, AfP 1977, S. 217; Löffler/Ricker 4. Kapitel N 27; über den Inhalt vgl. Branahl/Hoffmann-Riem, S. 353 ff.; über dessen Verfassungswidrigkeit vgl. Scholz, Pressefreiheit und Arbeitsverfassung, S. 212 ff.

41 Insbesondere § 11 (Änderung der allgemeinen publizistischen Haltung) und § 14 (Berufung des Chefredakteurs): Kritik bei Branahl/Hoffmann-Riem, S. 295 f.

läufig hat man dieses anspruchsvolle Gesetzesvorhaben aufgegeben.⁴² Vom "Arbeitskreis Pressefreiheit" wurden 1970 und 1972 je ein Entwurf eines Gesetzes zum Schutze freier Meinungsbildung vorgelegt. Die Regelung über die innere Pressefreiheit beschlägt jedoch nur einen Teil des Entwurfes.⁴³

b) In Gesamtarbeits- bzw. Tarifverträgen

In der Schweiz kann auf zwei gesamtarbeitsvertragliche Regelungen zurückgegriffen werden. In der Deutschschweiz und im Tessin besteht ein Kollektivvertrag (KV) zwischen dem Schweizerischen Verband der Zeitungs- und Zeitschriftenverleger (SZV) und dem Verband der Schweizer Journalisten (VSJ) vom 1. Januar 1979. Die Westschweizer Kollegen, nämlich die Union romande de journaux (URJ; Verlegerseite) und die Fédération suisse des journalistes (FSJ; Redaktorenseite), haben am 9. Dezember 1977 ebenfalls einen Kollektivvertrag (wKV) abgeschlossen. Die beiden Kollektivverträge sprechen sich relativ ausführlich über die innere Pressefreiheit aus.⁴⁴

Was Deutschland anbelangt, wäre auf das am 31. August 1976 abgeschlossene Tarifvertragswerk zwischen der IG Druck und Papier und den von der SPD kontrollierten Zeitungsverlagen hinzuweisen. Es setzt sich aus einem Tarifvertrag über die Mitbestimmung des Betriebsrats⁴⁵ und einem solchen über die Zuständigkeit von Verleger und Redakteuren in den Redaktionen⁴⁶ zusammen. Letzterer entspricht materiell weitgehend dem Entwurf für ein Presserechtsrahmengesetz, kommt aber zum Teil auch einer Weiterentwicklung desselben gleich.⁴⁶ Regeln über die innere Pressefreiheit stellt aber auch der Manteltarifvertrag vom 1. Oktober 1976 (jetzt in der Fassung vom 18. Januar 1978) auf.⁴⁷ Es werden jedoch nur die "grundsätzliche Haltung" und der "Gewissens- und Gesinnungsschutz" behandelt.⁴⁸ Über die brennendsten Probleme – Richtlinienkompetenz, Einzelweisungsbefugnis, personelle Mitwirkungsrechte – wird dort mangels Verständigung nichts ausgesagt.

Dieses Regelungsdefizit ist nicht zuletzt eine Auswirkung der strittigen Frage, ob die innere Pressefreiheit überhaupt tariflich regelbar sei. Die Tarifautonomie – Ausfluss der Koalitionszweckgarantie von Art. 9 Abs. 3 GG – beschränkt sich

42 Film und Recht 1979, S. 262, 324; Hoffmann-Riem, Innere Pressefreiheit, S. 16 f.

43 Vgl. Kübler, D 24; Werner Weber, S. 27 ff.

44 KV Art. 5 (Standortbestimmung), 5 Abs. 3 (Gewissensschutz), 6 (Recht auf Information), 15 (Redaktionsstatut), 16 (Kompetenzdelegation), 17 (Verhältnis Verleger/Redaktor), 18 (Freiheit der Redaktion), 22/23 (Rücktritt vom Vertrag). In den Art. 4–7 wKV finden sich zum Teil ähnliche Bestimmungen.

45 Vgl. Scholz, Pressefreiheit und Arbeitsverfassung, S. 20 f.; vgl. auch Büttner, S. 102.

46 Vgl. Scholz, Pressefreiheit und Arbeitsverfassung, S. 69; ebd., S. 211 betr. Verfassungsmäßigkeit dieses Tarifvertragswerkes; Büttner, S. 102.

47 Über dessen Inhalt vgl. Löffler/Ricker 35. Kapitel N 9 ff.

48 Vgl. ebd., 35. Kapitel N 11.

nämlich auf die Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen. Dies gilt trotz fehlender Regelung auch für die Schweiz.⁴⁹ Die Gemengelage von Arbeits- und Presserecht im Bereich der inneren Pressefreiheit führt dazu, dass bei Betonung der presserechtlichen Komponente die Tarifautonomie dahinfällt.⁵⁰ Aber auch bei der arbeitsrechtlichen Zuordnung sind die Tarifvertragsparteien zur Regelung nur ganz bestimmter Inhalte mit durchwegs arbeitsrechtlichem Einschlag (Schutz der Redakteure als Arbeitnehmer) zuständig.⁵¹ Mitbestimmung in publizistischen Fragen dürfte auch hier kaum tariflich regelbar sein. Ausserdem stellt sich das komplexe Problem einer möglichen Kollision mit dem deutschen Betriebsverfassungsgesetz von 1972. Im Grunde genommen können die verschiedenen Auffassungen⁵² auf ein Hauptproblem zurückgeführt werden, nämlich auf die Frage, ob das Betriebsverfassungsgesetz einen tarifdispositiven oder einen abschliessenden Charakter aufweise.⁵³

II Zielvorstellungen beim Abschluss eines Redaktionsstatuts

1. Aus soziologischer und sozialpsychologischer Sicht

Ziel der Redaktionsstatute – soziologisch und sozialpsychologisch betrachtet – ist die Schaffung einer grösseren Transparenz im Presseunternehmen. Abhängigkeitsverhältnisse zwischen den verschiedenen Hierarchiestufen sollen erkennbar gemacht und durch Einräumung von Mitwirkungsrechten der Redaktoren soweit wie möglich abgebaut werden. Dadurch lassen sich nicht zuletzt unfruchtbare Konflikte vermeiden.

Das Presseunternehmen ist in zweierlei Hinsicht abhängig: Einerseits von den externen Kontrollfaktoren, d.h. den Lesern, Inserenten und Pressure Groups, andererseits aber auch von den internen Kontrollfaktoren, d.h. dem Verleger, dem Chefredaktor und den Redaktoren.⁵⁴ Insbesondere die internen Kontrollfaktoren können den Redaktor einem eigentlichen Stresserlebnis⁵⁵ unterwerfen und damit Kon-

49 Reh binder, Arbeitsrecht, S. 141, 146 f.

50 Löffler/Ricker 38. Kapitel N 6 und dort zitierte Literatur; Scholz, Pressefreiheit und Arbeitsverfassung, S. 73.

51 Mayer-Maly, BB 1973, S. 766 f.; Rüthers, S. 38; Scholz, Pressefreiheit und Arbeitsverfassung, S. 74.

52 Für Vereinbarkeit mit dem BetrVG vgl. Schwerdtner, BB 1971, S. 837 f.; ders., JR 1972, S. 360. Kritisch vgl. Mayer-Maly, BB 1973, S. 767; ders., AfP 1977, S. 209 ff., insbesondere S. 210. Differenzierte Betrachtungsweise vgl. Scholz, Pressefreiheit und Arbeitsverfassung, S. 74 ff.

53 Vgl. zusammenfassend Löffler/Ricker 38. Kapitel N 8 f.

54 Schulz, S. 24 ff.

55 Man kann hier von einem sog. "kognitiven Stress" sprechen: Hoffmann-Riem, Redaktionsstatute, S. 31 ("Mit diesem Begriff werden solche Situationen beschrieben, in denen das von einem Individuum aufgebaute Gleichgewicht in seiner 'Sicht der Dinge' bedroht wird, etwa

flikte zwischen Verlag und Redaktion und innerhalb der Redaktion auslösen. Einerseits können Stresssituationen vorteilhaft sein. Durch die Konfrontation mit der Gegenposition können nämlich Lernprozesse ausgelöst werden, welche eine bessere Erfassung und Beurteilung der konfliktauslösenden Angelegenheiten ermöglichen.⁵⁶ Andererseits wirken sich Stresssituationen negativ auf die Ausgewogenheit eines Beitrages, auf die zeitliche Effizienz und auf die Arbeits- und Selbstbewertung aus.⁵⁷

Damit solche Stresssituationen und Konflikte möglichst vermieden werden können, sollen den Redaktoren mittels eines Redaktionsstatuts gewisse Mitwirkungsrechte eingeräumt werden. Dadurch wird in der Folge mehr Transparenz in und mehr Kommunikation zwischen den einzelnen Hierarchiestufen im Presseunternehmen geschaffen.

2. *Aus der Sicht von Verlag und Redaktion*

Der Verleger erwartet, dass mit einem Redaktionsstatut die Zusammenarbeit mit und in der Redaktion verbessert und die Qualität der Zeitung positiv beeinflusst wird.⁵⁸ Die Redaktoren erwarten, dass mit einem Redaktionsstatut die Stellung der Redaktion gegenüber dem Verlag gestärkt wird (so bei der inhaltlichen Ausgestaltung der Zeitung, bei Verkaufs- und Fusionsverhandlungen und bei Entlassungen).⁵⁹

weil andere – in der Hierarchie Mächtigere – von ihm eine bestimmte Färbung eines Beitrags erwarten.”)

56 Hoffmann-Riem, Redaktionsstatute, S. 34.

57 Ebd., S. 32 ff.: ders. Redaktionelle Autonomie, S. 60; Schulz, S. 272 f.

58 Branahl/Hoffmann-Riem, S. 156 (Tabelle 5).

59 Ebd., S. 160 ff. (Tabellen 6–8).

2. KAPITEL

Zustandekommen des Redaktionsstatuts

§ 3 Einleitung

Ausdrücklich erwähnt wird das Redaktionsstatut lediglich in den von Verleger- und Redaktorenverbänden abgeschlossenen Kollektivverträgen (vorn § 2 I 4 b) in der Deutsch- und in der Westschweiz. Art. 15 Abs. 1 KV bestimmt, dass der Verleger nach Konsultation mit der Gesamtheit seiner Redaktoren oder ihrer gemäss Absatz 4 dieses Artikels bestellten Delegation ein Redaktionsstatut aufstellen muss, das den Mitgliedern der Redaktion entweder im Anstellungsvertrag selbst oder in einem besonderen Papier bekanntgemacht wird. Nach Art. 4 Ziff. 1 wKV, wo dasselbe Verfahren für das Zustandekommen eines Redaktionsstatuts vorgesehen ist, besteht keine Pflicht zum Erlass eines Redaktionsstatuts. Eine Aufnahme entsprechender Bestimmungen in die Einzelarbeitsverträge genügt. Beim Redaktionsstatut, welches nach dem in den Kollektivverträgen vorgesehenen Verfahren zustandekommt, handelt es sich – das sei vorweggenommen – um eine *Allgemeine Arbeitsbedingung*. Das Redaktionsstatut kann nun aber nicht nur in diesem Verfahren zustandekommen, sondern auch im Verfahren, welches das schweizerische Arbeitsgesetz für die sog. *vereinbarte Betriebsordnung* vorsieht.

Das Redaktionsstatut ist also – je nach der Art seines Zustandekommens – eine Allgemeine Arbeitsbedingung oder eine vereinbarte Betriebsordnung.

§ 4 Verfahren

I Allgemeines

1. Gemäss Kollektivvertrag

Gemäss Art. 15 KV (bzw. Art. 4 wKV) entsteht das Redaktionsstatut in zwei Etappen. Zuerst hat eine Konsultation mit den Redaktoren stattzufinden, worauf dann die einseitige Aufstellung des Redaktionsstatuts durch den Verleger folgt. Das Wort "Konsultation" wird in 'Dokument 2 Nachsatz' des vom SZV verfassten Musterstatuts¹ (hinten § 8) durch den Begriff Stellungnahme ersetzt. Rehbinders interpretiert in seinem Lehrbuch des Schweizerischen Presserechts das Wort "Konsultation"

¹ Beim vom SZV verfassten Musterstatut von 1973 handelt es sich um eine Minimalregelung. Das Musterstatut soll die Erarbeitung von Redaktionsstatuten beschleunigen und erleichtern.

als Anhören und *Beratung*.² Aufgrund dieser Mitwirkungsform ist die Redaktion nicht mehr nur als blosser Empfänger- bzw. Antwortinstanz zu betrachten. Vielmehr soll durch wechselseitige Stellungnahmen und vor allem durch ein "aufeinander Eingehen" eine optimale Lösung für das betreffende Presseunternehmen gesucht werden. Praktisch besteht jedoch nach wie vor ein Übergewicht des Verlegers, entscheidet doch er — auch bei besten Gegenargumenten der Redaktoren — im Endergebnis allein.

Obwohl Art. 15 KV (bzw. Art. 4 wKV) für das Zustandekommen des Redaktionsstatuts lediglich das eben beschriebene Verfahren erwähnt, ist es ins Belieben des Verlegers gestellt, ein für die Redaktoren günstigeres Verfahren zu wählen. Dies ergibt sich schon daraus, dass Gesamtarbeitsverträge lediglich Mindestarbeitsbedingungen enthalten³ (Art. 357 Abs. 2 2.Hs. OR). Für die Redaktoren günstiger ist das Verfahren, welches zur vereinbarten Betriebsordnung i.S. des Arbeitsgesetzes führt.

2. Gemäss Arbeitsgesetz

Redaktionsstatute können zwischen Verleger und Redaktoren auch *vereinbart* werden. Die Redaktorenschaft oder eine Delegation derselben ist dann — im Gegensatz zur im Kollektivvertrag vorgesehenen Rolle als Anhörungs- oder Beratungsinstanz — rechtlich gleichberechtigte Vertragspartei. Die auf diese Weise zustandegewonnene Vereinbarung entspricht der vereinbarten Betriebsordnung nach Art. 37 Abs. 4 ArG. Die vereinbarte Betriebsordnung enthält gemäss Art. 38 Abs. 2 ArG sog. "andere Bestimmungen ..., die das Verhältnis zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern betreffen". Damit wird der fakultative, d.h. betriebsverfassungsrechtliche Inhalt angesprochen.

Im Arbeitsgesetz ist ausser der vereinbarten Betriebsordnung noch die *einseitig erlassene* Betriebsordnung vorgesehen. Letztere kommt im genau gleichen Verfahren zustande, wie dies der Kollektivvertrag für das Redaktionsstatut vorsieht. Der einzige Unterschied besteht darin, dass der einseitig erlassenen Betriebsordnung eine normative Wirkung zukommt, während die im Kollektivvertrag angesprochene Allgemeine Arbeitsbedingung höchstens faktisch normativ wirkt. Die einseitig erlassene Betriebsordnung kommt für das Redaktionsstatut jedoch nicht in Frage. Sie kann nämlich nur das Verhalten der Arbeitnehmer und die Ordnung im Betrieb festlegen. Die Regelung des unmittelbaren Verhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer muss sie hingegen der vereinbarten Betriebsordnung überlassen. Der Gesetzgeber wollte damit verhindern, dass der Arbeitgeber weitere als die vom er-

² Rehbinders, Presserecht, S. 114.

³ Rehbinders, Arbeitsrecht, S. 162, 166; Hueck/Nipperdey, Bd. II/1, S. 568 ff., insbesondere S. 574.

sternen als notwendig erachteten Bestimmungen einseitig (mit normativer Wirkung) aufstellen kann.⁴

Die der vereinbarten Betriebsordnung des schweizerischen Rechts entsprechende Betriebsvereinbarung des deutschen Rechts wird zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat abgeschlossen (§ 77 Abs. 2 BetrVG). Fraglich ist, ob der Betriebsrat als Vertreter der gesamten Belegschaft eine nur für einen Teil derselben (nämlich nur für die Redaktoren) geltende Vereinbarung abschliessen darf. Damit wird nicht nur möglicherweise eine Ungleichheit zwischen den Arbeitnehmern geschaffen – was jedoch ohnehin die ganze Diskussion um die innere Pressefreiheit bestimmt –, sondern auch ausser Acht gelassen, dass Redaktoren- und Arbeitnehmerinteressen sehr wohl divergieren können. Der Betriebsrat eignet sich somit kaum als Partner für Redaktionsstatute.⁵ Andere Gremien (z.B. ein Redakteurausschuss) sind jedoch nicht befugt, ihrerseits Betriebsvereinbarungen abzuschliessen.

Vereinbarte Betriebsordnungen werden in der Schweiz zwischen dem Arbeitgeber und einer von den Arbeitnehmern frei gewählten Vertretung abgeschlossen (Art. 37 Abs. 4 ArG). Aus dem Wortlaut dieser Bestimmung geht nicht hervor, ob unter der “Vertretung” nur die dem deutschen Betriebsrat noch am ehesten entsprechende Betriebskommission gemeint ist. Ein – mit den Stimmen der technischen und kaufmännischen Mitarbeiter eines Pressebetriebs – gewählter Redakteurausschuss kann daher ohne weiteres auch als Arbeitnehmervertretung i.S. von Art. 37 Abs. 4 ArG gelten. Der Abschluss vereinbarter Betriebsordnungen zwischen Arbeitgeber und Redakteurausschuss ist somit zweifellos zulässig.

3. Zustandekommen der bisherigen Redaktionsstatute

Das Musterstatut des SZV Dokument 1 Ziff. 12 empfiehlt dem Verleger, einen ersten Statutenentwurf selbst zu erarbeiten und diesen zusammen mit der Redaktion weiter zu behandeln. Dieser Hinweis auf ein “partnerschaftliches” Handeln vermag jedoch nicht darüber hinwegzutäuschen, dass nach wie vor getreu Art. 15 KV die einseitige Willenserklärung des Verlegers das hervorstechende Merkmal ist. Dies geht nach Meinung der Verfasser des Musterstatuts auch daraus hervor, dass die Redaktoren lediglich den Nachsatz⁶ am Ende des Statuts unterzeichnen (Dokument 3 zu IV Ziff. 4).

4 Hug, N 15 zu Art. 38 ArG; Canner/Schoop, N 5 zu Art. 38 ArG. Die einseitige (ja überhaupt jegliche ausserstaatliche) Normsetzungsbefugnis müsste vom Gesetzgeber ausdrücklich oder stillschweigend eingeräumt werden: Meyer-Cording, S. 25.

5 So jedenfalls Mayer-Maly, AfP 1969, S. 881; Schwerdtner, BB 1971, S. 840; Kübler, D 77; Hoffmann-Riem, Redaktionsstatute, S. 61; Scholz, Pressefreiheit und Arbeitsverfassung, S. 79 (mit Angabe gegenteiliger Stellungnahmen).

6 Musterstatut SZV Dokument 2 IV Ziff. 5: “Die Redaktoren bestätigen, dass sie zum Inhalt dieses Statuts vor dessen Inkraftsetzung Stellung i.S. von Art. 15 des Kollektivvertrages beziehen konnten.”

Was den Einbezug des Nachsatzes in das Redaktionsstatut sowie die Unterzeichnung des Redaktionsstatuts bzw. des Nachsatzes anbelangt, trifft man in der Praxis zahlreiche Varianten an: Unterzeichnung des vom Musterstatut vorgesehenen Nachsatzes durch die Redaktoren (bzw. stellvertretend für dieselben durch den Chefredaktor), Integrierung des Nachsatzes in den Text ohne Unterzeichnung des Statuts, Unterzeichnung des Redaktionsstatuts ohne vorhandenen Nachsatz lediglich durch den Verleger und schliesslich Unterzeichnung des Redaktionsstatuts unter Weglassen des Nachsatzes von Verlags- und Redaktorensseite untereinander oder nebeneinander. Alle Varianten – ausser der letzten – sind ein wichtiges Indiz für das Zustandekommen des Redaktionsstatuts durch *einseitige Aufstellung des Verlegers*. Lediglich die Unterzeichnung des Redaktionsstatuts von Verlags- und Redaktorensseite nebeneinander unter Weglassen des Nachsatzes könnte den Schluss auf eine Art “Vereinbarung” erlauben.

II Die vereinbarte Betriebsordnung (vereinbarte BO)

1. Parteien

Als Parteien treten der Verleger auf der einen Seite und die Gesamtheit seiner Redaktoren bzw. eine Delegation derselben auf der anderen Seite auf (Art. 15 Abs. 1 KV). Probleme ergeben sich nur bezüglich der Delegation, nämlich bei deren Wahl und bei der Schaffung der Delegation auf Grund des Redaktionsstatuts.

Da diese Delegation bzw. dieser Redakteursausschuss als bleibende Institution geschaffen wird, besteht die Gefahr, dass ein dieser Redaktionsdelegation nicht angehörender Redaktor den Kontakt zum Verleger verliert. Dies bewog nicht zuletzt auch den SZV, in seinem Musterstatut Dokument 1 Ziff. 11 darauf hinzuweisen, dass sich die Schaffung von Redakteursausschüssen gemäss Art. 15 KV nur bei sehr grossen Redaktionen rechtfertigen dürfte. Die praktische Bedeutung scheint denn auch gering zu sein. Hingegen lassen sich diverse kleinere Ausschüsse auffinden (hinten § 11 III und IV).

Keine Probleme stellen sich, wenn vor Errichtung des Statuts bereits eine die Redaktoren vertretende Delegation vorhanden ist. Dies wird jedoch kaum der Fall sein. Entsteht die Delegation erst auf Grund des Redaktionsstatuts, ändert sich insofern nichts, als beide Parteien zunächst einmal vereinbarungsfähig wären; dies deshalb, weil nicht der Redakteursausschuss als Vertreter der Redaktoren und Organ der Arbeitnehmer des Betriebes, sondern die *Gesamtheit der Redaktoren Partei* ist.⁷ Da ein noch nicht entstandenes Gebilde (Redakteursausschuss) aber auch nicht Stellvertretungsfunktionen wahrnehmen kann, fehlt es hier an einer rechts-

⁷ Hug, N 7 zu Art. 37 ArG. Dagegen spricht allerdings die bei den Gesamtarbeitsverträgen entwickelte Verbandstheorie: Reh binder, Arbeitsrecht, S. 157.

erheblichen Beteiligung der Redaktorensseite bei der Vereinbarung; sie kann vielmehr erst nach Durchführung des Redaktionsstatuts angenommen werden.⁸

Zur Wahl der Redaktionsdelegation sind gemäss Art. 15 Abs. 4 KV nur die Redaktoren und Journalisten im *Arbeitsvertragsverhältnis* befugt. Sie bestimmen den Ausschuss aus ihrer Mitte, und zwar gemäss Kollektivvertrag *im Einvernehmen* mit dem Verleger. Aus dem Wortlaut von Art. 15 Abs. 4 KV geht allerdings nicht klar hervor, ob hier nur ein Einvernehmen über die Aufstellung einer Delegation als solche oder auch über deren Zusammensetzung gemeint ist. Zieht man den westschweizerischen Kollektivvertrag von 1977 zum Vergleich heran, kann man dort eine ausdrückliche Statuierung der *freien* Wahl feststellen (Art. 4 Ziff. 2 wKV). Eine solche sieht ebenfalls Art. 37 Abs. 4 ArG i.V.m. Art. 73 Abs. 1 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz für die vereinbarte BO vor, womit eine massgeblich durch den Arbeitgeber bestimmte oder beeinflusste Wahl ausgeschlossen wird.⁹

Daraus ergibt sich nun folgendes: Wird das Redaktionsstatut in Form der vereinbarten BO abgeschlossen, muss die Delegation auf jeden Fall in freier Wahl bestimmt werden, ansonsten ein Verstoss gegen eine zwingende Regelung des Arbeitsgesetzes vorliegen würde. Kommt das Redaktionsstatut jedoch in Form der Allgemeinen Arbeitsbedingung zustande, so kann die Delegation durchaus in wesentlicher Weise vom Verleger bestimmt werden. Das Ergebnis der Auslegung des Begriffes "Einvernehmen" von Art. 15 Abs. 4 KV ist insofern belanglos, als ja Art. 15 KV gar nicht die vereinbarte (normativ wirkende) BO im Auge hat und somit von vornherein nicht gegen Art. 37 Abs. 4 ArG verstossen kann.

2. Entstehung (Abschluss, Form, Bekanntgabe)

Auf Grund der Mehrzahl von Personen auf der Redaktorensseite wird das Redaktionsstatut in Form der vereinbarten BO *kollektiv abgeschlossen*, womit ein solches Statut dem *kollektiven Recht* angehört. Als Kollektivvertrag kommt es gleichwohl nach den allgemeinen Grundsätzen des Vertragsrechts (Art. 1 ff. OR) zustande. Erforderlich ist gemäss Art. 37 Abs. 4 ArG Schriftlichkeit i.S. der Art. 12–15 OR.¹⁰

Danach erfolgt die Bekanntmachung im Betrieb, wobei das Redaktionsstatut zuzätzlich noch jedem Redaktor auszuhändigen ist (Art. 74 Abs. 1 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz). Der Bekanntgabe kommt eine rechtserzeugende Wirkung zu, ist doch die vereinbarte BO erst nach diesem Stadium für Arbeitgeber und Arbeitnehmer verbindlich (Art. 39 Abs. 2 ArG). Auf diesen Zeitpunkt tritt das Redaktionsstatut – wenn in demselben nichts anderes vorgesehen – auch in Kraft.¹¹

⁸ Hoffmann-Riem, Redaktionsstatute, S. 72.

⁹ Hug, N 8 zu Art. 37 ArG.

¹⁰ Hug, N 10 zu Art. 37 ArG; Canner/Schoop, N 6 zu Art. 37 ArG.

¹¹ Hug, N 14 zu Art. 39 ArG.

3. Wirkung

Die Wirkung der vereinbarten BO wird in Art. 39 Abs. 2 ArG angetönt, wo es heisst, dass die Betriebsordnung nach deren Bekanntgabe im Betrieb für den Arbeitgeber und die Arbeitnehmer verbindlich sei. Der Betriebsordnung kommt danach eine *normative Wirkung* zu.¹²

Sie wird durch folgende Prinzipien bestimmt:¹³

- 1) Zunächst das Prinzip der *Unabdingbarkeit* (Art. 357 Abs. 1 OR). Das Redaktionsstatut gilt gleich einer Zwangsordnung *unmittelbar* für alle in den betreffenden Zeitungsbetrieb eintretenden Redaktoren, d.h. ohne individuelle Vereinbarung,¹⁴ ohne ausdrückliche oder stillschweigende Unterwerfung.¹⁵ Fehlende Kenntnisnahme und Nichtwissen des Redaktors tut nichts zur Sache. Die vereinbarte BO wirkt wie ein Gesetz von aussen auf das Arbeitsverhältnis Verleger/Redaktor ein. Nach Thiele¹⁶ darf man daraus jedoch nicht schliessen, dass die Vereinbarung nicht Bestandteil des Einzelarbeitsvertrages werde. Gerade die Existenz von Inhaltsnormen des Redaktionsstatuts unterstützen diese Ansicht. Hingegen hat die Vereinbarung ihr eigenes rechtliches Schicksal.
- 2) Das *Günstigkeitsprinzip* (Art. 357 Abs. 2 OR),¹⁷ doch dürfte es praktisch – schon wegen der geringen Zahl von Inhaltsnormen in einem Redaktionsstatut – kaum eine Rolle spielen. Der Verleger selber wird nämlich an einer uneinheitlichen Regelung der internen Beziehungen am wenigsten interessiert sein.
- 3) Das Prinzip der *Unverbrüchlichkeit* (Art. 341 Abs. 1 OR), demzufolge bei zwingend bestehenden Rechten¹⁸ ein Verzicht von Redaktoren oder eine Verwirkung nicht zulässig wäre.

4. Rechtsnatur

Entgegen Hug¹⁹ ergibt sich m.E. die Rechtsnatur der vereinbarten BO keineswegs völlig eindeutig aus der gesetzlichen Ordnung. Vielmehr stellen sich bei der vereinbarten – dies im Gegensatz zur einseitig erlassenen – BO die genau gleichen Probleme, wie sie in Deutschland die Lehre²⁰ beschäftigen.

12 Hug, N 15 zu Art. 39 ArG.

13 Die Wirkung unterscheidet sich nicht von derjenigen eines Gesamtarbeitsvertrages. Vgl. zur Wirkung zusammenfassend: Rehbinden, *Arbeitsrecht*, S. 165 f.

14 Hug, N 15 zu Art. 39 ArG; Canner/Schoop, N 4 zu Art. 39 ArG.

15 Hueck/Nipperdey, Bd. I, S. 148.

16 Fabricius/Kraft/Thiele/Wiese, N 139 zu § 77 BetrVG.

17 Kritisch Hug, N 16 zu Art. 39 ArG; zustimmend aber Stöckli, S. 108.

18 Als solche müssen die Rechte besonders in den vereinbarten Redaktionsstatuten wohl angesehen werden, ansonsten das ganze Institut in Frage gestellt würde.

19 Vgl. Hug, N 19 zu Art. 39 ArG.

20 Die Rechtsprechung nimmt wegen der geringen praktischen Auswirkungen des Theorien-

Zur Rechtsnatur der Betriebsvereinbarung des deutschen Betriebsverfassungsgesetzes werden im wesentlichen zwei Theorien vertreten: Die *Satzungstheorie*²¹, welche das Zustandekommen einer Betriebsvereinbarung nicht befriedigend erklären kann, wird nur von einer Minderheit vertreten. Die h.M. betrachtet die Betriebsvereinbarung demgegenüber als *privatrechtlichen Normenvertrag*.²² Nach Thiele kommen der materielle Gehalt und die Wirkung der Betriebsvereinbarung, welche einen satzungähnlichen Charakter haben, in dieser Theorie jedoch nicht zur Geltung, ausser man operiere mit einem bloss formalen²³ Vertragsbegriff. Der Wortteil "*Normen*" des Begriffs "Normenvertrag" spricht m.E. jedoch gegen Thieles Auffassung, vorausgesetzt man nimmt hier *echte Normativität* und nicht diejenige nach der Stufenbaulehre Kelsens (hinten § 4 III 5) an.

Die Befugnis zur Aufstellung kollektiver Normen wurde *kraft staatlicher Ermächtigung* einer besonderen Privatautonomie von Arbeitgeber und Arbeitnehmer überlassen. Es handelt sich somit um keine staatliche Rechtssetzung, auch nicht um eine Delegation derselben.²⁴

Hug spricht bei der (vereinbarten) BO von einer *autonomen* betrieblichen Satzung,²⁵ Canner/Schoop von einem autonomen Erlass des Betriebsinhabers, der keinen Vertrag darstelle, "auch dann nicht, wenn die Arbeitnehmer-Vertretung bei der Festsetzung des Inhalts mitgewirkt hat"²⁶. Diese Unterbewertung der vertraglichen Komponente, welche wahrscheinlich von Gegebenheiten in der Praxis, aber auch von einer Überbetonung der kollektiven Wirkung der vereinbarten BO herührt, entspricht m.E. weder dem klaren Wortlaut von Art. 37 Abs. 4 ArG noch den zum Abschluss der Vereinbarung gemachten Aussagen der beiden Kommentatoren.²⁷ Andere Bestimmungen, die das Verhältnis zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer betreffen (Art. 38 Abs. 2 ArG), können vom Arbeitgeber *freiwillig* aufgestellt werden; wenn er sie aber statuiert (also mit normativer Wirkung statuieren will), muss er dieselben vereinbaren. Dabei kommt es auf die übereinstimmende gegenseitige Willensäusserung gemäss Art. 1 OR an, was eindeutig vertraglich zu werten ist. Willensbildung und Interessenlage spielen keine Rolle. Auch wenn also bei der Formulierung der vereinbarten BO der Arbeitgeber faktisch ein Übergewicht haben sollte, kommt diese Vereinbarung doch erst mit dem übereinstimmenden Willen der Arbeitnehmervertretung zustande. Rechtlich gesehen darf

streits wenig Anteil an der Diskussion, vgl. Richardi, S. 309; Fitting/Auffarth/Kaiser, N 18 zu § 77 BetrVG.

21 Vgl. Richardi, S. 209; Fitting/Auffarth/Kaiser, N 16 zu § 77 BetrVG; Fabricius/Kraft/Thiele/Wiese, N 33 zu § 77 BetrVG.

22 Vgl. Fabricius/Kraft/Thiele/Wiese, N 36 zu § 77 BetrVG.

23 Ebd., N 34 zu § 77 BetrVG: "Der formal verstandene Vertragsbegriff, der sich auf die Art der Vornahme eines Regelungsaktes bezieht, ist nicht auf die Herstellung einer Selbstbindung der Vertragschliessenden beschränkt; er lässt auch Fremdwirkungen zu."

24 Dies mangels Staatsaufsicht: Reh binder, JR 1968, S. 170.

25 Hug, N 19 zu Art. 39 ArG.

26 Canner/Schoop, N 4 zu Art. 39 ArG.

27 Hug, N 9 zu Art. 37 ArG; Canner/Schoop, N 6 zu Art. 37 ArG.

deshalb die vereinbarte BO keinesfalls als autonomer Erlass des Betriebsinhabers gewertet werden.²⁸

Abschliessend lässt sich die Rechtsnatur des Redaktionsstatuts in Form der vereinbarten BO umschreiben als ein *kollektiv zustandegekommener privatrechtlicher Normenvertrag* (kraft staatlicher Ermächtigung).

III Die Allgemeine Arbeitsbedingung (AAB)

1. Einführung

a) Allgemeines

Nun soll auf die in der Praxis übliche Form des Redaktionsstatuts eingegangen werden, nämlich auf das Redaktionsstatut in Form einer *Allgemeinen Arbeitsbedingung des Pressearbeitsrechts*.²⁹

Allgemeine Arbeitsbedingungen (AAB) sind gesetzlich nicht geregelt. Man darf sie nicht mit der einseitig erlassenen (normativ wirkenden) BO des Arbeitsgesetzes (Art. 37 Abs. 4 ArG) verwechseln. Im Grunde genommen sind AAB nur eine spezielle Art der als "Zwittererscheinung zwischen Gesetz und Vertrag"³⁰, ja sogar als "Fremdkörper im Privatrecht"³⁰ betrachteten sog. allgemeinen Geschäftsbedingungen.³¹ Im Gegensatz zu letzteren, welche eine "blosse" Inhaltsunterwerfung z.B. des Käufers bedingen, folgt aus der für das Arbeitsverhältnis spezifischen Eingliederungssituation eine für den Arbeitnehmer oft eingreifendere *Regelungsunterwerfung*.³² Auch hier wird wie bei den allgemeinen Geschäftsbedingungen vielfach ein Übergewicht des Verwenders (der AAB) vorhanden sein.³³ Die hauptsächlichen Eigenschaften von allgemeinen Geschäftsbedingungen, nämlich Gesetzesähnlichkeit (genereller Charakter) und einseitige Aufstellung,³⁴ entsprechen auch denjenigen von AAB. Neben unbestreitbaren Vorteilen der Standardisierung – Rationalisierung, Rechtssicherheit (Schriftform, Stabilisierungseffekt) und Streitverhütung³⁵ – soll-

28 Aus der unmittelbaren Wirkung des Redaktionsstatuts ergibt sich zwar für *neueintretende* Redaktoren ein etwas anderer Blickwinkel in der Charakterisierung der Rechtsnatur des vereinbarten Redaktionsstatuts. Für sie wirkt nämlich das Statut nicht wie ein kollektiver Vertrag, sondern wie eine Satzung, der sie automatisch auf Grund ihres Eintritts in das Zeitungsunternehmen unterworfen sind. Dies vermag jedoch den Einwand, dass das vereinbarte Redaktionsstatut nicht vom Verleger autonom erlassen wurde, nicht zu entkräften.

29 Rehbinders, Presserecht, S. 114; zum Vergleich vereinbarte BO/AAB vgl. Stöckli, S. 89 f.

30 Stöckli, S. 52.

31 Meyer-Cording, S. 88.

32 Stöckli, S. 63, 70.

33 Vgl. ebd., S. 43 ff.

34 Vgl. ebd., S. 31 ff., 38 ff.

35 Vgl. ebd., S. 53 ff.

ten aber auch die Nachteile nicht übersehen werden; denn der Arbeitnehmer wird auf diese Weise empfindlich in seiner Privatautonomie eingeschränkt (Beeinträchtigung der Vertragsfunktionen überhaupt³⁶). Andererseits wird die Stellung des Redaktors als Arbeitnehmer gerade durch die Einführung eines Redaktionsstatuts entscheidend verbessert.

Ein Redaktionsstatut in Form der AAB ist notwendigerweise *Bestandteil der Anstellungsverträge*, auch wenn davon im Statut selber nichts gesagt wird.³⁷ Andererseits genügt der blosse Hinweis im Statut, dass dieses Bestandteil der Einzelarbeitsverträge sei, mangels (echter) Normativität des Statuts noch nicht. Das hier auch rechtlich bestehende Übergewicht des Verlegers³⁸ in der Satzungsbefugnis erfordert vielmehr zusätzlich eine individualrechtliche Einbeziehungsvereinbarung.³⁹ Dabei muss nur ein Konsens über diese Vereinbarung als solche und keineswegs über den Inhalt des Redaktionsstatuts im einzelnen vorhanden sein (hinten § 4 III 3).

Bestandteilseigenschaft ist m.E. mit einer Inkorporation in den Einzelarbeitsvertrag gleichzusetzen. Säckers (funktionell bedingte) Ansicht von einem ausserhalb des Vertrages liegenden Normenkomplex⁴⁰ scheint mir nicht sehr einleuchtend zu sein (auch wenn man die später noch zu behandelnde Theorie der rechtsgeschäftlichen Norm vertritt). Hierarchisch sind AAB deshalb auf die gleiche Stufe mit den Einzelarbeitsverträgen zu stellen, gelten doch erstere erst auf Grund einer vertraglichen Einigung.⁴¹

b) Einfluss der von den Kollektivverträgen vorgesehenen Konsultation

Die in Art. 15 Abs. 1 KV (bzw. Art. 4 Ziff. 1 wKV) vorgesehene Konsultation der Redaktoren (vorn § 4 I 1) bedeutet zweifellos ein Mehr im Vergleich zu den üblicherweise einseitig aufgestellten AAB. Das Redaktionsstatut gemäss Kollektivvertrag ist eigentlich ein Mittelding zwischen einseitig aufgestellten AAB und innerbetrieblich vereinbarten⁴² (d.h. von der Arbeitnehmerschaft mitentschiedenen)

36 Vgl. Stöckli, S. 47 ff.

37 Hoffmann-Riem, Redaktionsstatute, S. 61 (N 16).

38 Beim Redaktionsstatut in Form der vereinbarten BO besteht höchstens ein faktisches Übergewicht des Verlegers.

39 Für im Moment der Errichtung des Redaktionsstatuts schon angestellte Redaktoren dürfte es so aussehen, dass sie unterschriftlich den Erhalt des Statuts, aber auch ihr Einverständnis über die Einbeziehung (nicht aber über den Inhalt des Statuts) erklären müssen. Bei fehlendem Einverständnis müsste eine sog. Änderungskündigung seitens des Verlegers angenommen werden. Beim Redaktionsstatut in Form der vereinbarten BO ist eine solche Bestätigung seiner höheren Ordnung wegen – bedingt durch den unzweifelhaft normativen Charakter – nicht erforderlich.

40 Vgl. Säcker, S. 493 ff.; kritisch vgl. Canaris, RdA 1974, S. 22.

41 Stöckli, S. 114.

42 Darüber vgl. ebd., S. 92 f.

AAB. Die Konsultation bewirkt jedoch keine rechtliche Änderung im Charakter der Redaktionsstatute als einseitig aufgestellte AAB, wird doch die Redaktorenschaft nach wie vor nicht zur Vertragspartei.

c) Besonderheiten der AAB des Pressearbeitsrechts

Die einzelnen in den Redaktionsstatuten enthaltenen AAB des Pressearbeitsrechts weisen gegenüber den in anderen Branchen üblicherweise geregelten AAB gewisse Besonderheiten auf:

- 1) Einmal werden diese AAB grösstenteils durch publizistische Aspekte bestimmt. Die üblicherweise mittels AAB geregelten Bereiche findet man in Redaktionsstatuten höchst selten vor. Eine Ausnahme bildet da das Redaktionsstatut der Zeitung "Neues Bündner Tagblatt" vom 28. Februar 1972, wo auch Aussagen über die Bereiche Arbeitszeit, Ferien, Absenzen, Nebenbeschäftigungen, Krankheit und Unfälle und Spesenabrechnung gemacht werden.
- 2) Nicht alle Bestimmungen werden für jedes Einzelarbeitsverhältnis relevant; zu denken ist da insbesondere an die Regeln, welche für die Beziehung Verleger/Chefredaktor gelten.
- 3) Verhältnismässig viel Raum wird den Problemen der redaktionellen Mitwirkung eingeräumt (Informationsrecht betreffend die wirtschaftliche Entwicklung der Zeitung, Orientierung und Anhörung bei gewissen verlegerischen Entscheiden).
- 4) Die AAB von Redaktionsstatuten enthalten ein Nebeneinander von Informationen über die Zeitung (Standortbestimmung), von Rechten und Pflichten der Beteiligten und von Organisationsfragen (Redaktionsordnung).⁴³

d) Abgrenzung zur generellen Weisung

Zum Schluss der Einführung ist noch darauf hinzuweisen, dass das Redaktionsstatut in Form der AAB keine generelle Weisung i.S. von Art. 321d Abs. 1 OR darstellt. Trotz gleicher Funktion (einseitige Leistungsbestimmung) bestehen bedingt durch den unterschiedlichen Zeitpunkt der Leistungsbestimmung⁴⁴ und der erschwerten Abänderbarkeit der AAB infolge ihres Charakters als Vertragsbestandteil wesentliche Unterschiede.⁴⁵

43 Kritisch zu einer solchen Vermischung vgl. Stöckli, S. 149, 229.

44 Bei den AAB geht die Leistungsbestimmung der Unterwerfung vor; bei der generellen Weisung ist es gerade umgekehrt: Stöckli, S. 80.

45 Ebd., S. 79 ff.

2. Parteien

Als Gegenpartei des Verlegers tritt hier im Gegensatz zur vereinbarten BO nicht die Gesamtheit der Redaktoren bzw. eine Delegation derselben in Erscheinung.⁴⁶ Gegenpartei bei einem Redaktionsstatut in Form der AAB ist vielmehr der einzelne Redaktor: Durch die jeweilige einverständliche Einbeziehung in den Einzelarbeitsvertrag kommt das Redaktionsstatut überhaupt erst zu seiner Geltung.

In Deutschland trifft man auf die Konstruktion eines vom Verleger und Redakteursausschuss abgeschlossenen Vertrages zugunsten Dritter (§ 328 BGB). Ein solcher Vertrag wäre aber als *kollektive* Vereinbarung ohne erforderliche Einbeziehung in den Einzelarbeitsvertrag zu werten. Mit dieser Konstruktion könnten nur die begünstigenden Teile des Redaktionsstatuts abgedeckt werden, dies mangels Unmöglichkeit eines Vertrages zu Lasten Dritter.⁴⁷ Probleme ergäben sich ausserdem aus einer allenfalls mangelnden Rechtsfähigkeit des Redakteursausschusses,⁴⁸ insbesondere wenn dieser erst auf Grund des Redaktionsstatuts entstehen soll (vorn § 4 II 1).

3. Entstehung (Abschluss, Form, Einbeziehung)

Nach der von Art. 15 Abs. 1 KV (bzw. Art. 4 Ziff. 1 wKV) vorgesehenen Konsultation erfolgt die (endgültige) Formulierung des Redaktionsstatuts, und zwar in Form eines *Reglementes*. Letzteres erlaubt im Gegensatz zum Formular⁴⁹ keine individuellen Ergänzungen, trägt also vor allem dem Postulat der Rechtssicherheit⁵⁰ Rechnung.

Mit der Bekanntmachung des Redaktionsstatuts in einem besonderen Papier (Art. 15 Abs. 1 KV) erlangt es noch keine Rechtswirksamkeit, dies im Gegensatz zum Redaktionsstatut in Form der vereinbarten BO (Art. 39 Abs. 2 ArG). Dazu bedarf es noch zusätzlich der *Einbeziehung des Statuts* in den Einzelarbeitsvertrag.

Diese Einbeziehung wird kaum als Vollerklärung⁵¹, d.h. als bewusste Zustimmung zu jeder einzelnen Regel aufzufassen sein. Vielmehr handelt es sich bei der Einbeziehung um eine *Globalerklärung*⁵², d.h. um eine Übernahme des vorgeform-

46 Rehbindner, Presserecht, S. 114.

47 Vgl. zu dieser Problematik Mayer-Maly, AfP 1969, S. 881; ders., DB 1971, S. 340; Schwerdtner, BB 1971, S. 840; Galperin, AfP 1971, S. 54; Hoffmann-Riem, Redaktionsstatute, S. 65.

48 Hoffmann-Riem, Redaktionsstatute, S. 66.

49 Zur Abgrenzung Formular/Reglement vgl. Stöckli, S. 28. Ein Redaktionsstatut in Form eines Formulars wäre im Hinblick auf die verständliche Absicht des Verlegers, in diesem wichtigen Bereich eine einheitliche Ordnung zu schaffen, alles andere als realistisch.

50 Ebd., S. 230.

51 Darüber vgl. Stöckli, S. 40 f.

52 Vgl. ebd., S. 40. Zur Beurteilung der Frage nach der Gültigkeit werden die Regeln der ungelesen unterzeichneten Urkunde herangezogen: ebd., S. 146.

ten Inhalts in seiner Gesamtheit. Das kommt auch darin zum Ausdruck, dass das Redaktionsstatut als *Bestandteil des Einzelarbeitsvertrages* zu werten ist, somit vordergründig nur ein Einbeziehungs- und kein Inhaltskonsens vorhanden sein muss. Eine bewusste Zustimmung zu jeder einzelnen Regel ist hier nicht erforderlich, vielmehr genügt die blossе Möglichkeit zur Kenntnisnahme, welcher durch das Erfordernis der Aushändigung des Statuts voll Rechnung getragen wird.

Einer globalen Einbeziehung des Redaktionsstatuts dürfte insofern nichts entgegenzuhalten sein, als das Statut die Rechtsstellung des Redaktors als Arbeitnehmer verbessert (Mitwirkungsrechte). Fraglich ist indessen nur, ob etwaige belastende Bestimmungen nicht durch Vollerklärung einbezogen werden müssten.⁵³ In Frage kämen hier etwa für den Chefredaktor die Bestimmungen über seine Verantwortung (hinten § 10 III 1 b bb), für die Redaktoren allgemein die Bestimmungen über den Ausschluss politischer Betätigung und über die Annahme öffentlicher Ämter (hinten § 10 I 2 b aa bbb 3)).

4. Wirkung

Redaktionsstatute in Form von AAB haben eine *gesetzesähnliche* Wirkung, indem deren Inhalt jedem mit dem Verleger abgeschlossenen Einzelarbeitsvertrag zugrundegelegt wird. Der nur bestimmbare Kreis der betroffenen Redaktoren macht den einem Gesetz ähnlichen generellen Charakter aus.⁵⁴

Im Zusammenhang mit der Gesetzesähnlichkeit muss eine mögliche Normativität und Kollektivität des Redaktionsstatuts in Form der AAB geprüft werden. Gegen eine (echte) Normativität würde etwa die Bestandteilsqualität des Redaktionsstatuts sprechen.⁵⁵ Es stellt sich allerdings die Frage, ob nicht auf Grund der *faktisch* kollektiven Wirkung der AAB trotzdem eine Art Normativität angenommen werden müsse (vgl. nächste Ziffer).

Fraglich dürfte aber auch sein, ob die faktisch kollektive Wirkung zu einer Zuordnung des Redaktionsstatuts in Form der AAB zum kollektiven Recht führt.⁵⁶ Bei Gesamtarbeitsverträgen und vereinbarten Betriebsordnungen wird jedoch die Kollektivität bereits in einem vorangehenden Stadium begründet, nämlich beim "Aushandeln durch Kollektivparteien"⁵⁷, die rechtlich kollektive Wirkung ist somit nur eine logische Fortsetzung vorausgegangenen Handelns. Die Kollektivität von AAB hingegen entsteht erst auf Grund eines von der individuellen Verein-

53 Stöckli, S. 230.

54 Über die gesetzesähnliche Wirkung vgl. Stöckli, S. 32 f.

55 Galperin/Löwisch, Bd. II, N 107 zu § 77 BetrVG.

56 Relevant wird diese Frage für die Einordnung der AAB in die Hierarchie der Arbeitsrechtsquellen, was wiederum für die Frage der Abänderung durch andere Rechtsquellen von Bedeutung ist, vgl. dazu Stöckli, S. 96 f.

57 Ebd., S. 99.

barung der Parteien unabhängigen Vorganges, nämlich des Abschlusses einer unbestimmten Zahl von solche AAB enthaltenden Einzelarbeitsverträgen. Redaktionsstatute in Form von AAB gehören somit nicht zum kollektiven Recht.

5. *Rechtsnatur*

Im Gegensatz zum Redaktionsstatut in Form der vereinbarten BO, wo Aufstellung wie auch Geltungsgrund vertraglicher Natur sind, muss beim Redaktionsstatut in Form der AAB differenziert werden. Während es sich bei der Aufstellung um ein einseitiges, mit einer Konsultation belastetes Rechtsgeschäft⁵⁸ handelt, wird die Geltung des Statuts erst durch vertragliche Einbeziehung bewirkt. Die notwendige Einbeziehung kann – die Normativität zunächst voraussetzend – als *unechte* Normenwirkung umschrieben werden. Eine echte Normenwirkung hätte die Unmittelbarkeit des Statuts, d.h. seine automatische Geltung (auch für Neueintretende) ohne jegliche Einbeziehung zur Folge.

Da ein Gegensatz zwischen individueller (vertraglicher) Geltung und genereller (gesetzesähnlicher) Wirkung besteht, muss nun noch die Frage der Normativität geprüft werden. Dieser Gegensatz wird allerdings durch die Annahme sog. *rechtsgeschäftlicher Normen* abgeschwächt.⁵⁹

Die rechtsgeschäftliche Norm entstand aus einem erweiterten Normenbegriff,⁶⁰ welcher durch die Stufenbaulehre (normlogische Theorie) der Wiener rechtstheoretischen Schule unter Kelsen aus römisch-rechtlichen Ansätzen aufgebaut worden ist.⁶¹ Hier bildet „jede rechtlich-verbindliche Regel menschlichen Verhaltens“⁶² (jeder Sollenssatz⁶³), also auch diejenige aus einem Rechtsgeschäft, eine Norm. Nach dieser Regel käme den Redaktionsstatuten in Form von AAB auf Grund ihrer einzelvertraglichen Bestandteileigenschaft somit auch Normativität zu. Es stellt sich aber die Frage, wie die Normativität i.S. der rechtsgeschäftlichen Norm rechtlich einzuordnen ist, m.a.W. ob für eine bestimmte Frage (z.B. diejenige der Auslegung, hinten § 13 II 1) Vertrags- oder Gesetzesregeln gelten. Stöckli tritt dabei für eine differenzierte Behandlung ein. Er stellt auf die (rechtsdogmatisch

58 Die Charakterisierung als Rechtsgeschäft, d.h. als eine auf rechtliche Wirkung gerichtete Willensäußerung, dürfte unbestritten sein. A.M. nur Säcker, S. 493 ff., 506.

59 Vgl. Stöckli, S. 34.

60 Säcker, S. 96 f.

61 Adomeit, RdA 1967, S. 299 f.; ausführlicher ders., S. 86 ff.

62 Säcker, S. 97.

63 Reh binder, JR 1968, S. 170. Der Autor stützt sich dabei auf einen Beschluss des Reichsgerichts von 1922, wonach es drei Rechtsquellen, nämlich Gesetzesrecht, Richterrecht und Parteirecht, gibt (Trinität der Norm).

zu begründende) Zuordnungsnähe der zu behandelnden Rechtsfrage zur (vertraglichen) Geltung bzw. zur (gesetzesähnlichen) Wirkung ab.⁶⁴

Abschliessend lässt sich die Rechtsnatur des Redaktionsstatuts in Form der AAB umschreiben als *einseitiges (mit einer Konsultation belastetes) Rechtsgeschäft mit unechter Normenwirkung* (kraft privatautonomer Ermächtigung⁶⁵).

64 Stöckli, S. 35 ff.

65 Adomeit, S. 89: Privatautonomie als eine "Übertragung von Normsetzungsmacht an die Bürger".

3. KAPITEL

Arbeitsrechtlicher Inhalt des Redaktionsstatuts

§ 5 Persönlicher Geltungsbereich des Redaktionsstatuts

I Verleger als Arbeitgeber

Jedermann steht das Recht zu, ein Presseorgan zu gründen.¹ Die Arbeitgeberrolle wird übernommen mit der Beschäftigung anderer Personen in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis. Als Arbeitgeber tritt der *Verleger* (vorn § 1) auf.

Beim Verleger handelt es sich in der Praxis nun meist nicht um eine Einzelperson, sondern um eine Kapitalgesellschaft,² die ihre Leitungskompetenzen von ihren Organen (Generaldirektor, Verwaltungsdelegierte, Verwaltungsratspräsident, Geschäftsführer, Geschäftsleitung) wahrnehmen lässt.³

Verleger i.S. des Kollektivvertrages ist jedes Mitglied des SZV bzw. der URJ (in der Westschweiz).

II Redaktoren als Arbeitnehmer

1. Mitglieder der Redaktion (Art. 15 KV)

Gemäss Art. 15 KV wird das Redaktionsstatut lediglich den *Mitgliedern der Redaktion* bekanntgemacht. Welche Voraussetzungen für diese Mitgliedschaft bzw. für die Redaktoreneigenschaft i.S. des Kollektivvertrages gegeben sein müssen, erläutert Art. 14 KV:

Danach gilt als Redaktor im Sinne dieses Kollektivvertrages ein im paritätischen Berufsregister gemäss Art. 4 eingetragenes Aktivmitglied des VSJ, das nach den Regeln des Arbeitsvertragsrechts eingestellt ist, ein Monatssalär bezieht und als Mitglied der Redaktion an deren Sitz oder im Aussendienst tätig ist (Art. 14 Abs. 1 KV).⁴ Ebenfalls wie Redaktoren den einschlägigen Bestimmungen des Kollektivvertrages unterstellt sind Journalisten, die nicht Mitglieder der Redaktion sind (Art. 14 Abs. 2 KV).

1 Das Bundesverfassungsgericht hat dies im Spiegelurteil ausdrücklich anerkannt: BVerfG 20, 162 (175).

2 So z.B. die "Berner Zeitung AG", die "Tages-Anzeiger für Stadt und Kanton Zürich AG", die "AG für die Neue Zürcher Zeitung", die "Ringier & Co AG".

3 Hailbronner, S. 226.

4 Weniger ausführlich spricht sich darüber Art. 2 Ziff. 1 wKV aus.

- a) Ein im paritätischen Berufsregister gemäss Art. 4 eingetragenes Aktivmitglied des VSJ (BR)

Für die Aufnahme in das paritätische Berufsregister⁵ sind die grundsätzliche Aktivmitgliedschaft im VSJ und damit gewisse besondere Voraussetzungen, welche in den Art. 19 ff. der Richtlinien für die Aufnahme in den VSJ von 1977 statuiert sind, entscheidend. Verlangt wird u.a. eine mindestens 2jährige vollberufliche Tätigkeit.

- b) Nach den Regeln des Arbeitsvertragsrechts eingestellt

In Abweichung vom allgemeinen Arbeitsvertragsrecht (Art. 320 OR) sieht Art. 20 KV bzw. Art. 7 wKV für den Anstellungsvertrag die *Schriftform* vor. Ausserdem hat der Vertrag gewisse dort vorgeschriebene Fragen zu regeln.

- c) Monatssalär

Dem Redaktor wird ein Monatssalär bezahlt (Art. 24 und 25 KV).

2. Arbeitnehmerbegriff

Für die rechtliche Unterordnung⁶ eines Arbeitnehmers wird heute allgemein das Merkmal der *persönlichen Abhängigkeit*⁷ als massgebend betrachtet. Es handelt sich hier allerdings nur um ein relatives Kriterium, spielt doch der Grad der Abhängigkeit eine entscheidende Rolle.⁸ Für die persönliche Abhängigkeit des Redaktors sprechen seine Eingliederung in das Zeitungsunternehmen und seine prinzipielle Weisungsgebundenheit.

Die *Eingliederung*, welche auf Grund der sozialen Wirklichkeit gegen Ende des letzten Jahrhunderts als das entscheidende Merkmal des Arbeitnehmerbegriffs er-

5 Über den Zweck dieses Registers vgl. Art. 1 des Abkommens über das Paritätische Berufsregister zwischen SZV und VSP vom 18. Januar 1973. Die Führung eines solchen Registers ist in Art. 4 KV und in Art. 3 der Statuten des VSJ vom 26. Februar 1976 vorgesehen. Das BR-Erfordernis sieht auch Art. 2 Ziff. 3 wKV für die Mitglieder der dem VSJ entsprechenden FSJ vor.

6 Rehbinden, Arbeitsrecht, S. 25.

7 Hueck/Nipperdey, Bd. I, S. 41; Götz Hueck, RdA 1969, S. 216; Löffler/Ricker 34. Kapitel N 14. Kritisch dazu vgl. etwa Rancke, S. 48 ff., 58 ff., 178.

8 Hueck/Nipperdey, Bd. I, S. 43; Götz Hueck, RdA 1969, S. 218.

schien,⁹ wird auch heute wieder vermehrt als besonders typisches Merkmal des Arbeitsvertrages bewertet.¹⁰ Eine Eingliederung braucht noch nicht eine Unterordnung zur Folge zu haben.¹¹ Deshalb genügt dieses Kriterium allein nicht, um das Vorliegen einer persönlichen Abhängigkeit bejahen zu können. Hinzu kommt nun noch die *Weisungsgebundenheit*, welche wiederum nicht schon gleichbedeutend mit der persönlichen Abhängigkeit ist.¹² Der Redaktor ist gewissen, seine Arbeits- und Treuepflicht konkretisierenden Weisungen des Verlegers unterworfen. Diese prinzipielle Weisungsunterworfenheit wird nun jedoch gerade durch Redaktionsstatute beschränkt (hinten § 10 I 2).

3. *Abgrenzung nach unten*

Hier soll das Problem behandelt werden, ob und in wieweit sich der Geltungsbereich des Redaktionsstatuts auch auf die sog. *freien Mitarbeiter*, d.h. die freien Journalisten (Journalisten im Arbeitsverhältnis) gemäss den Art. 37 ff. KV erstreckt.

Die freien Mitarbeiter spielen im Pressewesen eine wichtige Rolle.¹³ Die Grenze zwischen Arbeitnehmern und freien Mitarbeitern lässt sich nicht immer eindeutig ziehen. Erschwerend tritt hinzu, dass in der Gruppe der freien Mitarbeiter recht unterschiedliche Typen anzutreffen sind.¹⁴

Die Qualifizierung des Vertrages als Arbeitsverhältnis (Arbeitnehmer) oder als Arbeitsverhältnis (freier Mitarbeiter) erfolgt weniger auf Grund formeller (z.B. Vertragswortlaut) als vielmehr auf Grund materieller Kriterien,¹⁵ wobei der Verkehrsanschauung der beteiligten Berufskreise eine grosse Bedeutung zukommt.¹⁶ Bei divergierenden die Verkehrsanschauung bestimmenden Indizien¹⁷ muss gemäss der Schwerpunkttheorie¹⁸ entschieden werden.

Im Gegensatz zum Arbeitnehmer zeichnet sich der freie Mitarbeiter durch persönliche Unabhängigkeit und damit Weisungsfreiheit aus.¹⁹ Dass es sich hierbei aber auch wiederum nur um ein relatives Kriterium handeln kann, zeigt sich darin, dass auch der freie Mitarbeiter gemäss Art. 10 des in Art. 42 KV vorgesehenen Reg-

9 Götz Hueck, RdA 1969, S. 216; Rancke, S. 177.

10 Rancke, S. 178; Stöckli, S. 59 f.

11 Stamm, S. 6.

12 Götz Hueck, RdA 1969, S. 219.

13 Löffler/Ricker 34. Kapitel N 10; vgl. auch Art. 2 Ziff. 2 wKV.

14 Über mögliche Einteilungen vgl. Dovifat/Wilke, Bd. II, S. 21 f.; Rancke, S. 77 f.

15 Löffler/Ricker 34. Kapitel N 12 f. Von Rancke, S. 40, als "Durchgriff auf die tatsächliche Vertragsdurchführung" bezeichnet.

16 Löffler/Ricker 34. Kapitel N 14.

17 Indizien für ein Arbeitsverhältnis gemäss BAG sind aufgelistet in: Rehbindner, Freie Mitarbeiter, S. 21 f.; Löffler/Ricker 34. Kapitel N 14.

18 Vgl. Rancke, S. 41.

19 Löffler/Ricker 34. Kapitel N 14.

lementes zwischen den Freien Journalisten und den Redaktionen (Verlagen) vom 26. bzw. 31. Januar 1967 der publizistischen Grundhaltung (hinten § 9 II) des von ihm bedienten Blattes Rechnung zu tragen hat. Insbesondere kann man aber auch bei einem *ständigen* freien Mitarbeiter²⁰ nur noch bedingt von einer persönlichen Unabhängigkeit sprechen.²¹ Der Status des ständigen freien Mitarbeiters wird meist mit einer wirtschaftlichen Abhängigkeit²² einhergehen, was den freien Mitarbeiter im Falle sozialer Schutzbedürftigkeit²³ zur arbeitnehmerähnlichen Person²⁴ werden lässt.

Freie Mitarbeiter werden sich kaum in die Gruppe der Redaktionsmitglieder integrieren können. Als Gründe hiefür sind die eher lockere berufliche Bindung zu den Redaktoren und gewisse technische Schwierigkeiten zu nennen.²⁵ Dies erklärt auch, warum den freien Mitarbeitern kein aktives oder passives Wahlrecht für die Redakteursausschüsse eingeräumt wird.²⁶

So gelten denn auch für die freien Mitarbeiter bzw. für einen Teil derselben nur gewisse Teile des Redaktionsstatuts. Das Musterstatut des SZV Dokument 1 Ziff. 7 sieht vor, dass den freien Journalisten mit ständigem Auftrag (Art. 38 KV), also den *ständigen freien Mitarbeitern*, nur die Teile I und II des Statuts abgegeben werden. Bei diesen Teilen handelt es sich um die in Art. 5 Abs. 1 KV vorgeschriebene Festlegung der Organisationsform des Presseunternehmens, der wichtigsten Daten der Publikation und der publizistischen Grundhaltung.

Den *regelmässigen Mitarbeitern* i.S. von Art. 48 KV²⁷ muss das Statut nicht unbedingt abgegeben werden und für sonstige freie Mitarbeiter vermag das Statut überhaupt keine Geltung zu beanspruchen.

Geht man von einem engeren²⁸ und einem weiteren²⁹ Begriff des Redaktionsstatuts aus, ergibt sich, dass freie Mitarbeiter bei der engeren Betrachtungsweise überhaupt nicht unter den persönlichen Geltungsbereich des Statuts fallen. Eine Ausnahme macht hier Art. 18 des Redaktionsstatuts der "Berner Zeitung" vom 12. Dezember 1978, wonach das Statut auch für die übrigen Redaktoren und Mit-

20 Art. 38 KV. Rancke, S. 77.

21 Rancke, S. 81.

22 Nicht i.S. einer wirtschaftlichen Schwäche, sondern einer mangelnden eigenen, freien Disposition, einer mangelnden eigenen Risikotragung: Löffler/Ricker 34. Kapitel N 15.

23 Ebd., 34. Kapitel N 15.

24 Zur Entstehungsgeschichte und zu den Merkmalen der arbeitnehmerähnlichen Person vgl. Rancke, S. 83 ff.; Maus, RdA 1968, S. 370.

25 Branahl/Hoffmann-Riem, S. 180 f.

26 Im Gegensatz zu Art. 15 Abs. 4 KV, wo ein Arbeitsvertragsverhältnis vorausgesetzt wird, sieht Art. 4 Ziff. 2 wKV für gewisse freie Mitarbeiter eine Privilegierung vor.

27 Regelmässiger Mitarbeiter wird man u.a. nach mindestens dreijähriger, regelmässiger und ununterbrochener Mitarbeit bei einer Zeitung.

28 Dieser würde sich nur auf die Teile III (Verhältnis zwischen Verleger und Redaktion) und IV (Gemeinsame Bestimmungen) beziehen, welche zweifellos den wesentlichen Inhalt ausmachen.

29 Hier kämen noch die Teile I und II hinzu (Festlegung der Organisationsform des Presseunternehmens, der wichtigsten Daten der Publikation und der publizistischen Grundhaltung).

arbeiter (d.h. solche, die nicht arbeitsvertraglich angestellt und nicht Mitglieder der Redaktion sind) gilt. Darunter müssten folglich auch gelegentliche freie Mitarbeiter fallen. Allerdings werden gewisse Bestimmungen von der Geltung ausgenommen, nämlich diejenigen über die Anstellung des Chefredaktors, der Redaktoren und der redaktionellen Mitarbeiter und über das Anhörungsrecht bei wichtigen verlegerischen Entscheidungen. Dies ist gerechtfertigt, erfordern doch gerade diese Regelungsbereiche eine engere und vor allem konstante Beziehung zwischen Arbeitgeber und "Arbeitnehmer".

4. Abgrenzung nach oben

Hier stellt sich die Frage, ob das Redaktionsstatut auch für die Chefredaktoren gilt, die arbeitsrechtlich zu den *leitenden Angestellten* zählen. Nicht nur auf der eigentlichen Arbeitnehmerebene, sondern auch beim Prozess der Leitung, der Stabsführung, also in der Arbeitgebersphäre erfolgen Arbeitsteilungen.³⁰

Die Doppelrolle des sowohl weisungsberechtigten (gegenüber den Redaktoren) als auch weisungsunterworfenen (gegenüber dem Verleger) Chefredaktors ist später eingehender zu würdigen (§ 10 III 1 b). Als Leiter der Gesamtreaktion,³¹ welche oft auch von ihm organisiert wird, trägt er gegenüber dem Verleger die Verantwortung für Inhalt und Gestaltung des redaktionellen Teils. Die Leitung des Zeitungsunternehmens ist somit nicht ausschliesslich Sache des Verlegers.

Chefredakteure sind als leitende Angestellte keine Arbeitgeber.³² Sie leisten jedoch "besonders hochqualifizierte und verantwortungsvolle Arbeit"³³. Ähnlich lautet die Definition von Art. 7 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz, welche für die in Art. 3 lit. d ArG erwähnte "höhere leitende Tätigkeit" die kumulativen Merkmale der *Entscheidungsbefugnis in wesentlichen Angelegenheiten* und die *entsprechende Verantwortung* vorsieht. Mit der Leitung der Redaktion als dem bedeutendsten Betriebsteil des Unternehmens Presse kommt dem Chefredaktor die für die höhere leitende Tätigkeit geforderte Schlüsselposition zweifellos zu.

Trotzdem ist der Chefredaktor aber auch ein Mitglied der Redaktion i.S. von Art. 15 KV, welches unter den persönlichen Geltungsbereich des Redaktionsstatuts fällt. Der Chefredaktor nimmt innerhalb der Redaktion lediglich spezielle – wenn auch hochqualifizierte – Aufgaben wahr. Eine gegenteilige Ansicht lässt sich auch dem Wortlaut von Art. 15 KV nicht entnehmen. Teil III der gängigen Redaktionsstatute spricht sich vielmehr sehr ausführlich über das Verhältnis Verleger/Chefredaktor aus.

30 Birk, S. 444.

31 Stammer, S. 267.

32 Der Chefredaktor ist nicht Träger der obersten Direktionsgewalt, die Ausübung des Weisungsrechts ist ihm vielmehr in bestimmtem Umfang vom Verleger übertragen worden; vgl. Rehinder, Arbeitsrecht, S. 24.

33 Löffler/Ricker 34. Kapitel N 9.

§ 6 Weisungsrecht des Verlegers

I *Einleitende Bemerkungen*

Im folgenden werden noch keine Differenzierungen bezüglich der Trägerschaft des Weisungsrechts (Verleger/Chefredaktor) oder bezüglich der inhaltlichen Natur der Weisung (publizistische bzw. spezifisch arbeitsrechtliche Weisung des Arbeitgebers) vorgenommen (hinten § 10 I 2 b bb bbb). Vorerst soll nur generell vom *Weisungsrecht des Verlegers* die Rede sein.

Das verlegerische Weisungsrecht dient als “Instrument zur unternehmensinternen Durchsetzung unternehmerischer und publizistischer Zwecke”¹ (Durchsetzung der publizistischen Grundhaltung, der internen Arbeitsorganisation, usw.). Im publizistischen Alltag erfordert der Zeitdruck oft eine schnelle Entscheidung. Zwar ist eine enge Zusammenarbeit von Redaktion und Verlag, welche die Austragung von Auseinandersetzungen ermöglicht, vorzuziehen; aus vertrieblichen, redaktionellen und technischen Gründen — d.h. um in bestimmten Situationen das Presseprodukt überhaupt noch rechtzeitig herstellen und ausliefern zu können² — muss diese Zusammenarbeit jedoch durch eine verlegerische Letzt- und damit Alleinentscheidungskompetenz ersetzt werden. Der Verleger wird mit Weisungen für die erforderliche Koordination der verschiedenen Pressebereiche sorgen.³ Redaktoren reagieren auf Weisungen des Verlegers ganz unterschiedlich. Untersuchungen haben ergeben, dass die Redaktoren die Weisungsbefugnisse des Verlegers als legitimes Führungsmittel betrachten, wenn derselbe über persönliche und sachkundige Autorität verfügt.⁴

Der folgenden Erörterung des Weisungsrechts des Verlegers sollen drei Fallbeispiele vorangestellt werden:

- 1) Ein Redaktor stellt Preis- und Leistungsvergleiche verschiedener Unternehmen einer Dienstleistungsbranche an. Ein Unternehmen, das in diesem Vergleich besonders schlecht abschneidet und dem der fragliche Artikel vor dem Druck vorgelegt wurde, protestiert beim Verleger. Dieser untersagt daraufhin das Erscheinen dieses Artikels, da derselbe angeblich das Gesamtinteresse der Zeitung berühre.
- 2) Der Verleger einer bürgerlichen Zeitung weist einen seiner Redaktoren an, dessen nach linkem Gedankengut geschriebenen Kommentar zu einer Wirtschaftsaffäre gemäss bürgerlichen, liberalen Grundsätzen umzuschreiben.

1 Plander, RdA 1979, S. 281.

2 Es ist z.B. an einen spektakulären Terroristenüberfall zu denken, wo man sich überlegen muss, wie lange mit dem Druck zuzuwarten ist, um die neuesten Entwicklungen des Falles noch mitteilen zu können. Eventuell müsste hier der Bereich “Vertrieb” noch für Extrafahrzeuge zwecks rechtzeitiger Auslieferung der Zeitung sorgen. Diese erforderlichen Koordinationsentscheidungen kann nur die Verlagsspitze treffen (Brigitte Weyl in: Verhandl. 49. DJT, Bd. II, München 1972, N 111 f.).

3 Schulz, S. 174.

4 Schulz, S. 49, 282, 304 f.; Branahl/Hoffmann-Riem, S. 117.

- 3) Ein als Kriegsdienstverweigerer bekannter Redaktor soll unter seinem Namen einen Kommentar über den Widerstandskampf einer militärischen Formation schreiben.

II *Arbeitsrechtliche Gesichtspunkte des verlegerischen Weisungsrechts*

I. *Rechtsgrundlage*

Die Weisung stellt eine einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung zur *Konkretisierung der Arbeits- und Treuepflicht*⁵ des Arbeitnehmers dar. Das Weisungsrecht (Direktionsrecht, Leitungsrecht) ist m.a.W. jedem Arbeitsvertrag immanent⁶, ist "begriffswesentlicher Inhalt des Arbeitsverhältnisses"⁷, "ergibt sich aus dem Wesen des abhängigen Arbeitsverhältnisses"⁸. Im Gegensatz zum deutschen Recht, wo man sich über die Rechtsgrundlage des Weisungsrechts streitet,⁹ verfügt das schweizerische Arbeitsrecht über eine ganz eindeutige gesetzliche Bestimmung. So kann der Arbeitgeber gemäss Art. 321d OR über die Ausführung der Arbeit und das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb allgemeine und spezielle Weisungen erteilen.¹⁰ Infolge der dispositiven Natur dieser Bestimmung ist es möglich, eine andersartige Regelung zu vereinbaren.¹¹ Davon hat denn auch der deutschschweizerische Kollektivvertrag in bezug auf das Weisungsrecht in publizistischen Angelegenheiten Gebrauch gemacht. So wird in Art. 17 KV – wenn auch nicht ausdrücklich – gemäss Protokollerklärung des SZV (hinten § 13 III) das Einzelweisungsrecht des Verlegers an die Redaktion ausgeschlossen (hinten § 10 I 2 b bb bbb 2). Anerkannt ist in Art. 17 Abs. 2 KV hingegen das sog. negative Einzelweisungsrecht des Verlegers bei Angelegenheiten, durch welche die Stellung und die Interessen des Blattes und des Verlages in erheblicher Weise berührt werden (hinten § 10 I 2 b bb bbb 3b).

5 Hüber, S. 97.

6 Plander, RdA 1979, S. 281.

7 Rehbindler, Arbeitsrecht, S. 44.

8 Stöckli, S. 76.

9 Die Ansichten reichen vom Arbeitsvertrag über eine stillschweigende Weisungsrechtsvereinbarung oder stillschweigende vertragliche Unterwerfung bis zum Eigentum als ausserarbeitsvertraglicher Rechtsgrundlage: vgl. Hüber, S. 98 ff.

10 Auch der Artikel über die Treuepflicht (Art. 321a OR) bietet eine Rechtsgrundlage für Weisungen, und zwar hier auch für ausserbetriebliche: Stamm, S. 14.

11 Hüber, S. 128.

2. Wirkungen

a) Gehorsamspflicht (Befolgunspflicht)

Die in Art. 321d Abs. 2 OR festgehaltene Gehorsamspflicht ist Bestandteil sowohl der Arbeits- als auch der Treuepflicht,¹² was der spezifischen Eigenart des Arbeitsvertrages mit seinen schuldrechtlichen und personenbezogenen Elementen entspricht. Die Befolgunspflicht ist Gegenstück bzw. *Rechtsfolge des Weisungsrechts*.¹³

Die Gehorsamspflicht, welche sich schon aus Art. 321d Abs. 2 OR ergibt, ist in den Kollektivverträgen nicht ausdrücklich erwähnt; sie kann jedoch indirekt aus den Bestimmungen über die Folgen bestimmter schwerwiegender Verletzungshandlungen des Redaktors gefolgert werden (Art. 22 Abs. 2 KV betr. "Rücktritt vom Vertrag", Art. 6 Ziff. 5 wKV¹⁴ betr. "Clause morale"). Handelt z.B. der Redaktor einer negativen Weisung des Verlegers zuwider, womit dieser das Erscheinen eines klar ehrverletzenden Artikels vermeiden will, um nicht in einen für das Blatt unliebsamen, kostspieligen Strafprozess hineingezogen zu werden, so begeht der Redaktor eine Gehorsamspflichtverletzung mit der möglichen Folge eines sofortigen Rücktritts (einer fristlosen Kündigung) des Verlegers aus wichtigem Grund (Art. 22 Abs. 2 KV i.V.m. Art. 337 OR) und eines damit verbundenen Schadenersatzanspruchs (Art. 321e Abs. 1 OR i.V.m. Art. 97–99 OR).

b) Schranken des Weisungsrechts bzw. der Gehorsamspflicht

Die rechtliche Unterordnung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber kommt keiner völligen Unterwerfung gleich; vielmehr gibt es Schranken. Allerdings stellt sich die Schrankenproblematik in der Praxis selten, kann doch der Verleger über eine geschickte Anstellungspolitik mögliche Weisungskonformität bei den Redaktoren erreichen.¹⁵ Weisungskonformes Verhalten lässt aber die Frage nach möglichen Schranken gar nicht aktuell werden.

12 Hüber, S. 90. Auf Grund der Rechtsnatur des Weisungsrechts als Gestaltungsrecht (und nicht als Forderungsrecht) vertritt Zöllner, RdA 1969, S. 67, die Ansicht, dass es infolge der rechtstheoretischen Unmöglichkeit einer selbständigen Folgepflicht aus einem Gestaltungsrecht gar keine selbständige Gehorsamspflicht geben könne. Das Nichtbefolgen einer Weisung sei vielmehr als Nicht- oder Schlechterfüllung der Arbeitspflicht zu werten.

13 Rehbindner, Arbeitsrecht, S. 44 f.

Ein Redaktor, der durch einen Artikel oder durch sein Verhalten der grundsätzlichen Linie seines Blattes widerspricht, begeht - da er auf die Standortbestimmung schon vertraglich und nicht erst mittels einer Weisung festgelegt ist - eine Arbeits- und Treuepflichtverletzung und keine Gehorsamspflichtverletzung.

14 Dieser Artikel bezieht sich wörtlich zwar nur auf eine Verletzung der grundsätzlichen Linie, wird aber auch für andere schwerwiegende Verletzungen gelten müssen.

15 Plander, RdA 1979, S. 282; Hoffmann-Riem, Innere Pressefreiheit, S. 186 f.

Die Schrankenproblematik stellt sich in der Schweiz und in Deutschland grundsätzlich anders. Die Kontroverse in Deutschland um die die Art der Schranken beeinflussende Rechtsnatur der Weisung¹⁶ ist für die Schweiz infolge der eindeutigen gesetzlichen Grundlage des Weisungsrechts im Obligationenrecht (Art. 321d OR) ohne Bedeutung.¹⁷

Neben gesetzlichen und kollektivvertraglichen Schranken (Art. 2 ZGB, verlegerisches Einzelweisungsverbot in Art. 17 Abs. 1 KV) sind infolge der dispositiven Natur von Art. 321d Abs. 2 OR auch einzelvertragliche Schranken möglich. Dazu gehören die in Redaktionsstatuten vorgesehenen redaktionellen Mitwirkungsrechte bei personellen Weisungen des Verlegers (z.B. Versetzung eines Redakteurs).

Der Arbeitnehmer hat Weisungen gemäss Art. 321d OR nach *Treu und Glauben* zu befolgen (Art. 2 ZGB). Entscheidend ist die *Zumutbarkeit*.¹⁸ Deren Kriterien bestimmen sich vorwiegend nach dem speziellen Fall (Verkehrssitte, subjektive Umstände beim einzelnen Arbeitnehmer), finden jedoch im Persönlichkeitsschutz von Art. 328 Abs. 1 OR ihre absolute Schranke.¹⁹ So ist es dem Redaktor nicht zuzumuten, einer Weisung des Verlegers, welche der vom Verleger selber festgelegten Haltung der Zeitung widerspricht, Folge zu leisten; auch wird er als überzeugter Pazifist keine Abhandlung über die Vorteile der Abschreckungswirkung militärischer Angriffe auf Zivilpersonen zu schreiben haben. Der Persönlichkeitsschutz müsste eigentlich auch dazu führen, dass das ausserbetriebliche Verhalten grundsätzlich ein verbotenes Feld für Weisungen des Arbeitgebers wäre. Gerade im Pressewesen lässt sich jedoch in einigen Redaktionsstatuten in dieser Hinsicht ein verminderter Persönlichkeitsschutz feststellen, und zwar auf Grund einer sich aus dem sog. Tendenzschutz ergebenden gesteigerten Treuepflicht (hinten § 10 I 2 b aa bbb 3)).

Aus Art. 321d Abs. 2 OR können ausser der Schranke von *Treu und Glauben* keine weiteren Einschränkungen — etwa in Form einer richterlichen Billigkeitskontrolle — abgeleitet werden.²⁰

16 Vgl. Ostheim, S. 39 ff.

17 Stöckli, S. 77 f.

18 Rehbinder, Arbeitsrecht, S. 45; Stöckli, S. 78.

19 Stöckli, S. 78 f.

20 Ebd., S. 79.

III Weisungsrecht als Beschränkung der Pressefreiheit

1. Problemstellung

Nicht nur der Verleger, welcher seine Pressefreiheit bereits durch Gründung eines Zeitungsunternehmens wahrnimmt, sondern auch der Redaktor ist Träger der Pressefreiheit als eines subjektiv-öffentlichen Rechts gegenüber dem Staat (Abwehrrecht).²¹ Er muss in dieser Hinsicht auch gegenüber jedem *anderen* Bürger als gleichberechtigt betrachtet werden.²² Wenn der Redaktor dieses Abwehrrecht tatsächlich wahrnimmt, ist er gegenüber den anderen Bürgern, die keinen Zugang zur Presse haben, faktisch privilegiert.²³

Die funktionelle Arbeitsteiligkeit im Pressebetrieb und das Anstellungsverhältnis haben somit auf die Substanz (und die Berechtigung aus) der Pressefreiheit keinen Einfluss, sie machen lediglich eine Harmonisierung der gleichrangigen individuellen Grundrechtsträgerschaft von Verleger und Redaktor notwendig.²⁴

Es stellt sich nun die Frage, ob das Weisungsrecht des Verlegers die Pressefreiheit des Redaktors verletzt. Diese Problemstellung führt gleich zu einer weiteren Frage, nämlich derjenigen, welche Schranken denn überhaupt dem Grundrecht der Pressefreiheit auferlegt werden können.

2. Allgemeines Gesetz

Als Schranke werden in Art. 5 Abs. 2 GG ausdrücklich die *allgemeinen Gesetze* statuiert. Art. 55 BV schweigt sich hingegen über allfällige Schranken der Pressefreiheit aus. Der Begriff des allgemeinen Gesetzes existiert als solcher in der Schweiz nicht. Nach Rehbinders muss diese Schranke aber auch für die Schweiz gelten.²⁵

21 Hailbronner, S. 229; Rehbinders, Presserecht, S. 18; Scholz, Pressefreiheit und Arbeitsverfassung, S. 93.

22 Kull, AfP 1970, S. 909; Hoffmann-Riem/Plander, S. 23 f.; Löffler/Ricker 8. Kapitel N 1, 4 ff. Im internen Bereich der Presse spielt bezüglich der Trägerschaft der Pressefreiheit die Befugnis zur Gestaltung des geistigen Inhalts keine Rolle: vgl. Löffler/Ricker 8. Kapitel N 6 f.; a.M. Gädeke, S. 141 f.

23 Kull, AfP 1970, S. 909.

24 Scholz, Pressefreiheit und Arbeitsverfassung, S. 94, 96 f.

25 Rehbinders, Presserecht, S. 37.

a) Vorauszusetzende Ausgangslage

Die Frage, ob das Weisungsrecht die Pressefreiheit verletze bzw. ob es eine rechtlich zulässige Schranke der Pressefreiheit darstelle, ist nur unter besonderen Voraussetzungen zu überprüfen. Beschränkungen, Kollisionen im eigentlichen Sinne kann es nur zwischen gleichen Adressaten geben. So könnte das Weisungsrecht als unzweifelhaft privatrechtliches und damit nur zwischen den einzelnen Bürgern wirkendes Institut logischerweise die Pressefreiheit des Redaktors nicht einschränken, wenn letztere als lediglich gegen den Staat gerichtet betrachtet wird. Erst wenn man eine Ausstrahlung der Pressefreiheit in den Privatrechtsverkehr anerkennt, nämlich als Mittel zur Konkretisierung wertausfüllungsbedürftiger Begriffe und Generalklauseln (*mittelbare Drittwirkung*, vorn Einleitung) darf man prüfen, ob auch ausser den öffentlichrechtlichen Gesetzen gewisse Normen des Privatrechts zulässige Einschränkungen der Pressefreiheit darstellen.²⁶

Da die mittelbare Drittwirkung durchaus mit einem liberalen Grundrechtsverständnis zu vereinbaren ist, müssen die Vertreter dieser Grundrechtstheorie ihre Betrachtungen hier nicht schon abbrechen. Keinen Schwierigkeiten dürfte in dieser Beziehung das institutionelle Grundrechtsverständnis begegnen, erfordert doch letzteres auf Grund seines allumfassenden Gestaltungs- und Gewährleistungsauftrages geradezu eine Drittwirkung.²⁷

b) Allgemeines Gesetz und Weisungsrecht

aa) Definition des allgemeinen Gesetzes

Es war und ist auch heute noch umstritten, was dieses sog. allgemeine Gesetz ausmacht.²⁸ Man begegnet diesem Begriff schon in Art. 118 Abs. 1 der Weimarer Verfassung, wo jedem Deutschen das Recht zuerkannt wird, innerhalb der Schranken der allgemeinen Gesetze seine Meinung frei zu äussern. Widersprüche in der Entstehungsgeschichte dieses Artikels haben allerdings zu der nicht unberechtigten Auffassung geführt, dass es sich beim Wort "allgemein" um ein Redaktionsversehen handle.²⁹ Heute stehen sich im wesentlichen ein formelles (kein Sondergesetz) und ein materielles Verständnis (kein Sondergesetz und zusätzlich erforderliche Güterabwägung) gegenüber.

26 BVerfGE 7, 198 (211).

27 Saladin, S. 318; Benz, S. 27 f.

28 Löffler/Ricker 11. Kapitel N 2, 9; Scholz, Pressefreiheit und Arbeitsverfassung, S. 113 mit Literaturhinweisen in N 24.

29 Maunz/Dürig/Herzog/Scholz, N 242 zu Art. 5 Abs. 2 GG.

bb) Weisungsrecht und formelle Theorie des allgemeinen Gesetzes

Die formelle Theorie versteht unter allgemeinen Gesetzen solche, „die sich an alle richten und unter diesen ‘allen’ möglicherweise auch die im Pressewesen Tätigen treffen“³⁰; ausgeschlossen sind somit freiheitsbeschränkende³¹ Gesetze, die sich spezifisch gegen die Presse (in Form von Sondergesetzen) richten.³² Mit dieser Theorie, welche den spezifisch presserechtlichen Eingriff durch den Staat bekämpft, wird ein Anliegen der liberalen Grundrechtskonzeption vertreten. Das Weisungsrecht ist nun zweifellos in einem Gesetz statuiert (dem Obligationenrecht), das für alle Geltung besitzt. Da es somit nach der formellen Theorie die Erfordernisse des allgemeinen Gesetzes erfüllt, findet die Pressefreiheit des Redaktors ihre rechtlich zulässige Schranke in der Direktionsbefugnis des Verlegers. Eine allfällige Gegenbeschränkung kann höchstens aus der noch zu besprechenden Wechselwirkung von Pressefreiheit und allgemeinem Gesetz erfolgen.

cc) Weisungsrecht und materielle Theorie des allgemeinen Gesetzes

Die materielle Theorie des allgemeinen Gesetzes bringt gegenüber der formellen Theorie eine zusätzliche Eingrenzung. Das die Pressefreiheit einschränkende Gesetz muss – um als allgemein zu gelten – gegenüber der Pressefreiheit ein höherwertiges Rechtsgut schützen. Die Überprüfung dieses Erfordernisses erfolgt auf Grund einer konkreten Güterabwägung.³³ Es liegt auf der Hand, dass damit ein erhebliches Defizit an Rechtssicherheit hervorgerufen wird. Schwerer wiegt jedoch der Umstand, dass die verschiedenen Teile eines gemäss formeller Theorie als allgemein zu wertenden Gesetzes unter Umständen eine unterschiedliche Behandlung erfahren könnten, dies infolge eines nicht einheitlich geschützten Rechtsgutes.³⁴

Die materielle Interpretation des allgemeinen Gesetzes geht nicht nur über den Wortlaut von Art. 5 Abs. 2 GG hinaus,³⁵ sondern nimmt m.E. die Güterabwägung in einer zu frühen Phase vor. Die Anforderungen für das allgemeine Gesetz dürfen nicht zu hoch gesetzt und vor allem nicht mittels einer ausgedehnten Verfassungsinterpretation, ja einer eigentlichen Verfassungsinnovation, gewonnen werden. Allfällig notwendige Korrekturen können immer noch im Rahmen der Wechselwirkung (Lüth-Formel) erfolgen.

30 Werner Weber, S. 9.

31 Weil die deutschen Landespressegesetze trotz ihres sondergesetzlichen Charakters nicht freiheitsbeschränkend sind, verletzen sie Art. 5 GG nicht: Löffler/Ricker 11. Kapitel N 12.

32 Werner Weber, S. 9, 47; Scholz, Pressefreiheit und Arbeitsverfassung, S. 114.

33 Löffler/Ricker 11. Kapitel N 16; Scholz, Pressefreiheit und Arbeitsverfassung, S. 115; Rehbinde, Presserecht, S. 38; Voll, S. 33; Gädeke, S. 142 f.

34 Gädeke, S. 143.

35 Rehbinde, Presserecht, S. 38.

Es stellt sich die Frage, ob durch das Weisungsrecht ein gegenüber der Pressefreiheit des Redaktors höherwertiges Rechtsgut geschützt wird. Die Stellung des Verlegers als Arbeitgeber, die finanzielle Bürde der Kostentragung, aber auch seine Eigentümerstellung stellen keine mit der Pressefreiheit vergleichbaren ideellen Werte dar. Auch kann nicht gesagt werden, dass der Verleger seine eigene Pressefreiheit erst mit Hilfe des Weisungsrechts verwirklichen könne. Der Pressefreiheit des Redaktors könnte lediglich ein höheres (ideelles) Rechtsgut im Bedürfnis der Allgemeinheit auf das durch die Einräumung des Weisungsrechts gesicherte Erscheinen einer Zeitung gegenübergestellt werden. Hier liesse sich von einem öffentlichen Interesse sprechen. Die Charakterisierung des Weisungsrechts als allgemeines Gesetz ist somit auf der Grundlage der materiellen Theorie fragwürdig. Diese Aussage lässt allerdings die Tatsache ausser Acht, dass ja der Verleger selber in Anbetracht der von ihm wahrgenommenen Pressefreiheit zu schützen ist.³⁶

3. Wechselwirkung

a) Die Lüth-Formel

Die Lüth-Formel erhielt ihren Namen vom sog. Lüth-Urteil von 1958 (BVerfGE 7, 198 ff.), das sie als Auslegungsgrundsatz erstmals entwickelte. Der in späteren Urteilen durchwegs bestätigte Passus lautet folgendermassen: "...: die allgemeinen Gesetze müssen in ihrer das Grundrecht beschränkenden Wirkung ihrerseits im Lichte der Bedeutung dieses Grundrechts gesehen und so interpretiert werden, dass der besondere Wertgehalt dieses Rechts ... auf jeden Fall gewahrt bleibt. ... es findet ... eine Wechselwirkung in dem Sinne statt, dass die 'allgemeinen Gesetze' zwar dem Wortlaut nach dem Grundrecht Schranken setzen, ihrerseits aber aus der Erkenntnis der wertsetzenden Bedeutung dieses Grundrechts im freiheitlichen demokratischen Staat ausgelegt und so in ihrer das Grundrecht begrenzenden Wirkung selbst wieder eingeschränkt werden müssen."³⁷ Diese Wechselbeziehung ist in der Praxis nicht leicht zu erfassen und bereitet in der Interpretation und Anwendung einer Rechtsregel etwelche Schwierigkeiten.³⁸

Die Wechselwirkung zwischen der Pressefreiheit des Redaktors und dem Weisungsrecht des Verlegers kann als mittlere Stufe zwischen der mittelbaren und der unmittelbaren Drittwirkung betrachtet werden. Die Wechselwirkung ist unter Berücksichtigung des der Pressefreiheit jeweils von der Rechtsordnung zuerkannten Wertgehalts mehr als eine blosser Ausfüllung des allgemeinen Gesetzes, aber weniger

36 Deshalb versagt auch die "preferred position"-Theorie (hinten § 7 I 2 b aa).

37 BVerfGE 7, 198 (208 f.).

38 Maunz/Dürig/Herzog/Scholz, N 253 zu Art. 5 Abs. 2 GG.

als ein uneingeschränktes Wirksamwerden der Pressefreiheit des Redaktors gegenüber dem Verleger.

Zu welchem Ergebnis eine Wechselwirkung führt, hängt wesentlich vom Wertgehalt des Grundrechts ab; dieser wiederum wird je nach vertretener Grundrechtskonzeption ganz verschiedene Deutungen erfahren müssen.

b) Die Wahl der Grundrechtskonzeption als Variable

Geht man von einer *liberalen, bürgerlich-rechtsstaatlichen Grundrechtskonzeption* (vorn Einleitung) aus, so ist der (rechtlich relevante) Wertgehalt der Pressefreiheit eher als niedrig einzustufen. Dieses hier lediglich abwehrend wirkende Freiheitsrecht bringt keine Verpflichtung des Staates mit sich, die Realisierung der Pressefreiheit zu gewährleisten.³⁹ Dem Weisungsrecht des Verlegers wird hier deshalb der Vorrang zu geben sein.

Demgegenüber weist die Pressefreiheit bei *institutioneller Grundrechtskonzeption* (vorn Einleitung) einen viel höheren Wertgehalt auf, der nicht zuletzt durch den sich aus dieser Theorie folgerichtig ergebenden positiven Gestaltungs- und Gewährleistungsauftrag an den Staat unterstrichen wird. Der Wertgehalt ist besonders dann als hoch zu betrachten, wenn aus einer funktionalen Betrachtungsweise der Pressefreiheit heraus die *demokratische Ordnung* garantiert werden soll.⁴⁰

§ 7 Sonderarbeitsrecht für die Presse?

Im folgenden wird zu prüfen sein, ob aus Gründen der Pressefreiheit für die Presse (und das arbeitsrechtliche Verhältnis zwischen Verleger und Redaktoren) ein *Sonderarbeitsrecht* zu gelten habe und welche Auswirkungen ein bejahtes oder verneintes Sonderarbeitsrecht auf die in einem Redaktionsstatut geregelten Rechtsbeziehungen haben könnte. Bei der Rechtfertigung eines Sonderarbeitsrechts, welches die Redaktoren gegenüber anderen Arbeitnehmern begünstigt, wird es darauf ankommen, ob eine allfällige – systemkonforme – redaktionelle Mitbestimmung publizistisch begründbar ist und von welcher Art die Schranken dieser Mitbestimmung sind.

39 Böckenförde, NJW 1974, S. 1531.

40 Ebd., S. 1534 f.

I Grundrechtsausübung im Konflikt mit arbeitsrechtlicher Stellung

1. Ausgangslage

Eine grundrechtliche Konfliktsituation entsteht zwischen Verleger und Redaktor erst mit der Begründung eines Arbeitsverhältnisses, d.h. mit der arbeitsteiligen Grundrechtsausübung als Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer. Dabei wird jedoch die Substanz des Grundrechts, die *normative Grundrechtsgewährleistung* nicht eingeschränkt. Sind doch Verleger und Redaktoren nach wie vor gleichberechtigte Träger der Pressefreiheit. Hingegen sind sie nun bei der von ihnen beabsichtigten Art der Grundrechtsausübung¹ gegenseitig aufeinander angewiesen. Sie vermögen ihre Freiheit nur mit Hilfe von Dritten (d.h. mit Hilfe des Verlegers bzw. der Redaktoren) wahrzunehmen. Diese üben dabei ihrerseits das Grundrecht der Pressefreiheit aus, was unweigerlich zu Kollisionen und damit zu grundrechtlichen Konfliktsituationen führen muss.²

Es geht jedoch nicht allein um das Grundrecht der Pressefreiheit. So nimmt der Redaktor neben der Pressefreiheit auch seine Berufsausübungsfreiheit (Art. 12 GG) wahr, während der Verleger seine Handels- und Gewerbefreiheit wahrnimmt. Als zusätzliches Grundrecht tritt beim Verleger noch die Eigentumsfreiheit (-garantie) hinzu. Die Handels- und Gewerbefreiheit und die Eigentumsfreiheit des Verlegers lassen sich unter dem Begriff der *Pressegewerbefreiheit* (in einem weiten Sinn)³ zusammenfassen. Da es keinen Prototyp des Verlegers gibt, lässt sich nicht sagen, ob vom Verleger überwiegend die Pressegewerbefreiheit oder die Pressefreiheit i.S. der Pressekommunikationsfreiheit wahrgenommen wird. Bestimmen doch zeitunginterne und zeitungsexterne Faktoren, ob der Verleger die Rolle eines blossen Managers mit geringer oder grosser Einwirkungstätigkeit auf die Redaktion, eines Koordinators zwischen Verlag und Redaktion oder eines vorwiegend publizistisch tätigen "Unternehmers" (etwa in Personalunion mit dem Chefredaktor) spielt.⁴

1 Löffler/Ricker 11. Kapitel N 20; Scholz, Pressefreiheit und Arbeitsverfassung, S. 109; über Grundrechtsgewährleistung und Grundrechtsausübung vgl. ders., Koalitionsfreiheit, S. 82 ff.

2 Branahl/Hoffmann-Riem, S. 291 f.; Hoffmann-Riem/Plander, S. 90; Hoffmann-Riem, Innere Pressefreiheit, S. 67 f., spricht von "asymmetrischen Abhängigkeiten".

3 Eine so verstandene Pressegewerbefreiheit ist nicht schon in Art. 5 GG enthalten: vgl. Scholz, Pressefreiheit und Arbeitsverfassung, S. 98, insbesondere N 26; a.M. vgl. Hoffmann-Riem, Innere Pressefreiheit, S. 90 ff., der das Verhältnis von Eigentums- und Pressefreiheit im Endeffekt unter dem Aspekt einer blossen Abwägung zwischen der (für den Verleger um die Eigentumsfreiheit reduzierten) Pressefreiheit verschiedener Träger betrachtet.

4 Schulz, S. 177, 215 ff.

2. Ganzheitliche Betrachtung

a) Notwendigkeit einer ganzheitlichen Betrachtung

Die Kollision der Grundrechtsgewährleistungen von Pressefreiheit, Handels- und Gewerbefreiheit bzw. Berufsfreiheit und Eigentumsfreiheit hat spezifische Wechselwirkungen zur Folge. Keines dieser Grundrechte vermag die anderen von vornherein zu verdrängen.⁵ Wohl könnte man bei Gegenüberstellung der Pressefreiheit des Redaktors einerseits und der Eigentumsgarantie oder der Handels- und Gewerbefreiheit des Verlegers andererseits auf Grund der *“preferred position”-Theorie* der Pressefreiheit des Redaktors den Vorzug geben. Das schweizerische Bundesgericht hat sich allerdings bis jetzt mit einer Rangordnung der Grundrechte und damit mit der *“preferred position”-Theorie* nicht befreunden können, dies ganz im Gegensatz zum deutschen Bundesverfassungsgericht.⁶ Die *“preferred position”-Theorie* bringt hier aber ohnehin keine Lösung, weil ja der Verleger seinerseits von der Pressefreiheit Gebrauch macht.

Da kein Grundrecht überwiegt, muss versucht werden, den ganzen Problemkreis in einem grösseren Zusammenhang zu betrachten. Die Lösung der sich zwischen Verleger und Redaktoren ergebenden Grundrechtskollision ist in einer *optimierenden Zuordnung der Pressefreiheit*⁷ zu suchen. Die Pressefreiheit muss zu diesem Zweck in ihrer Bedeutung für die Gesamtverfassung, d.h. *im Zusammenhang mit den Systemen der Kommunikations-, Arbeits- und Wirtschaftsverfassung* gesehen werden. Die Pressefreiheit kann nur optimierend zugeordnet werden, wenn den Redaktoren die in der Arbeitsverfassung vorgesehene arbeitsrechtliche Mitbestimmung eingeräumt wird. Diese Mitbestimmung ist mit den Systemen der Kommunikations- und Wirtschaftsverfassung in Ausgleich zu bringen. Ein Systemausgleich ist deshalb nötig, weil eine fehlende Balance zwischen Kommunikations-, Arbeits- und Wirtschaftsverfassung sonst eine Gefahr für die Pressefreiheit als solche zur Folge hätte.⁸ Der Ausgleich erfolgt – wie noch auszuführen sein wird – gegenüber der Kommunikationsverfassung in einer formellen Einschränkung der Mitbestimmung und gegenüber der Wirtschaftsverfassung in einer materiellen Einschränkung der Mitbestimmung.

⁵ Scholz, Pressefreiheit und Arbeitsverfassung, S. 99.

⁶ Saladin, S. 77, 276 f., 380.

⁷ Gegen eine optimierende Zuordnung bzw. optimale Konkordanz: Nuspliger, S. 117, der der Pressefreiheit des Redaktors den Vorzug gibt, weil dieser seiner Meinung nach den publizistischen Aspekt allein vertritt.

⁸ Scholz, Pressefreiheit und Arbeitsverfassung, S. 9.

b) Dominanz der Kommunikationsverfassung

Auch wenn von der prinzipiellen Gleichrangigkeit der Kommunikations-, Arbeits- und Wirtschaftsverfassung ausgegangen wird, tangiert ein systemgerechter Ausgleich innerhalb dieser Systeme die grundsätzlichen Werte derselben ganz verschieden. Dabei gilt nach Scholz folgendes: "Je mehr einzelne Ausformungen des einen oder anderen gesellschaftsverfassungsrechtlichen ... Systems zu dessen (systembestimmenden) Wesenskern gehören, desto mehr und intensiver sind diese zu erhalten oder zu schützen."⁹ Dies trifft nach seiner Meinung für die *individuale Meinungsfreiheit*, das *individuale Kommunikationsrecht* zu,⁹ weshalb gerade das System der *individualen Kommunikationsverfassung* vor entgegengesetzten Einflüssen anderer Systeme zu schützen ist.

Kommunikation als sozialer Prozess zwischenmenschlicher Beziehung in einer durch Interaktion gekennzeichneten Gesellschaft ist in einem weiten Sinne, nämlich als *Sinnvermittlung*¹⁰, ja *Sinnkonsens*¹¹ zu verstehen.¹² Nicht nur die eigentliche Meinungsbildung stellt Kommunikation dar.¹³ So kann auch der Ausübung z.B. der Berufs- und Eigentumsfreiheit eine wenn auch nur mittelbare Kommunikationswirkung zugesprochen werden.¹⁴

Kommunikation wirkt integrierend, ist also essentieller Bestandteil gesellschaftlicher Ordnung. Diese bei uns *freiheitlich-liberal (und damit individual) verfasste Gesellschaftsordnung* beruht auf Konsensvorstellungen, die ihrerseits einen bestimmenden Einfluss auf die Kommunikationsverfassung haben,¹⁵ oder wie Scholz es ausdrückt: "Das freiheitliche Konsensverfahren erweist sich damit als das massgebende gesellschaftsverfassungsrechtlich vorgegebene Strukturgesetz der kommunikativ verfassten Gesellschaft."¹⁶

Die *Pressefreiheit* nimmt als echtes Kommunikationsgrundrecht¹⁷ in einer solchen Kommunikationsverfassung eine zentrale Stellung ein und muss deshalb ebenfalls *individual* verfasst sein. Aus dem individualen Charakter der Pressefreiheit folgt übrigens zwingend, dass dem Redaktor ein Mindestmass an Autonomie zukommt, insbesondere was den Gewissensschutz anbelangt (hinten § 10 II).¹⁸

9 Scholz, Pressefreiheit und Arbeitsverfassung, S. 174.

10 Scholz, Koalitionsfreiheit, S. 287 f.

11 Ebd., S. 289.

12 Vgl. auch Müller, ZSR 99 (1980), S. 33 ("Mensch als kommunikatives Wesen"), S. 41 (Konstituierung des Menschen durch Kommunikation).

13 Vgl. Scholz, Koalitionsfreiheit, S. 286 ff.

14 Ebd., S. 293.

15 Ebd., S. 289 f.

16 Ebd., S. 290.

17 Ebd., S. 292.

18 Scholz, Pressefreiheit und Arbeitsverfassung, S. 101, 222.

c) Systemgerechte Einordnung der Mitbestimmung
(in Redaktionsstatuten)

Mit der Mitbestimmung trifft ein *kollektives Element*, das durch das Mehrheitsprinzip gekennzeichnet ist, auf die individual verfasste Pressefreiheit. Der im Arbeitsrecht sozialstaatlich begründete Vorrang der Kollektivität gegenüber dem Individualen vermag nach Meinung von Scholz dieser keinen absoluten Grundwert zu vermitteln;¹⁹ die Kollektivität, als bloss formale Verfahrenstechnik, bedarf vielmehr steter Rechtfertigung, stetem Ausgleich mit den anderen Systemen.²⁰ *Die individuelle Pressefreiheit ist grundsätzlich nicht kollektivierbar*,²¹ und zwar weder gegenüber dem Verleger noch unter den Redaktoren selber; sollen doch auch letztere vor meinungsmässiger Fremdbestimmung – etwa durch einen Redakteursausschuss – geschützt sein.²²

Damit wird allerdings die Mitbestimmung im Presseunternehmen nicht gänzlich ausgeschlossen. Sofern sie sich nämlich lediglich auf allgemeine Bereiche des Arbeitsrechts beschränkt (z.B. Arbeitszeit, Ferien), ist sie ohne weiteres mit der individualen Kommunikationsverfassung in Einklang zu bringen.²³

Die (kollektiv-rechtlich geprägte) Mitbestimmung ist ferner im publizistischen Bereich insofern als systemgerecht zu betrachten, als sie auf *individualer* Basis vereinbart wird. So dürfte gegen ein individual-vertraglich vereinbartes Redaktionsstatut in Form der AAB, das durch einen Verzicht des Verlegers und des einzelnen Redaktors – kraft individualen Rechts – auf (gewisse) eigene Kommunikationsrechte (auch gegenüber den Mitredaktoren) zustandekommt, bezüglich Systemkonformität nichts einzuwenden sein.²⁴ Dies ganz im Gegensatz zum Redaktionsstatut in Form der vereinbarten BO, das als kollektiv-rechtliches Ordnungsmittel in den Kernbereich der individualen Kommunikationsverfassung eingreift.²⁵

Nur die durch einverständlichen Akt individuell anerkannte Kollektivität vermag somit die Dominanz der Kommunikationsverfassung zu durchbrechen. Eine medieninterne Pluralität (in Form der Mitbestimmung) ist nur auf diese Weise systemkonform. Systemkonformität mit der individualen Kommunikationsverfassung könnte höchstens noch – im Ausgleich mit der Wirtschaftsverfassung – durch medienexterne Pluralität (Vielfalt der Zeitungen) erreicht werden.

19 Scholz, Pressefreiheit und Arbeitsverfassung, S. 175.

20 Ebd., S. 138, 175.

21 Ebd., S. 189, 222.

22 Ebd., S. 101, 190.

23 Ebd., S. 189.

24 Ebd., S. 192 f.

25 Ebd., S. 178.

II Mitbestimmung

1. Einleitung

Die redaktionelle Mitbestimmung im Pressebetrieb ist ein besonders wichtiges Anliegen der Redaktoren. So ist es nicht verwunderlich, dass die Kollektivverträge hierzu Mindestbestimmungen für Redaktionsstatute aufstellen. Nach Art. 15 Abs. 2 KV muss das Redaktionsstatut mindestens vorsehen, dass der Verleger oder die zuständige Instanz seines Unternehmens vor wichtigen verlegerischen Entscheiden die davon in ihren persönlichen und beruflichen Verhältnissen betroffenen redaktionellen Mitarbeiter *orientieren* und *anhören* muss. Eine ähnliche Regelung sieht auch der westschweizerische Kollektivvertrag in Art. 4 Ziff. 1 b–e wKV vor.

Die Terminologie der verschiedenen Mitbestimmungsformen entbehrt zwar einer gewissen Einheitlichkeit,²⁶ doch lassen sich “Orientierung” und “Anhörung” eindeutig unter die sog. *Mitsprache*²⁷ subsumieren. Diese ist aber für den Verleger – im Gegensatz zur eigentlichen Mitentscheidung – keineswegs verbindlich, sie verzögert lediglich den Entscheidungsprozess des weiterhin die volle Verantwortung tragenden Verlegers.

Verschiedene Statute gehen allerdings über die vom Kollektivvertrag vorgesehenen Mitwirkungsformen hinaus (hinten § 10 III 4). Auf die in Art. 15 KV vorgesehenen und die darüber hinausgehenden Mitwirkungsformen ist im nächsten Kapitel (Inhalt des Redaktionsstatuts) ausführlich einzugehen.

2. Begründung der Mitbestimmung

a) Allgemeine Gründe und ihre Geltung für das Pressewesen

Es ist von einer interessenpluralistischen Situation im Arbeitsverhältnis als solchem auszugehen. Selbstverwirklichung, Selbstentfaltung, Mitverantwortung des Arbeitnehmers, Demokratisierung²⁸ zwecks Verbesserung der internen Beziehungen und zwecks Förderung der Funktionsfähigkeit²⁹ des Betriebes, aber auch Gleichberechtigung von Kapital und Arbeit sind im wesentlichen die Schlagworte zugunsten einer Mitbestimmung der Arbeitnehmerschaft.

26 Stauffacher, S. 25; über die terminologischen Unterschiede in der Schweiz und in Deutschland vgl. Boldt, RdA 1976, S. 14.

27 Über die Abgrenzung von Mitsprache und Mitentscheidung bzw. echter Mitbestimmung und deren Unterarten vgl. Stauffacher, S. 25 f.; Gerhards, S. 124 f. (Nr. 209), S. 127 (Nr. 215), S. 128 (Nr. 216); über die Verteilung dieser Formen auf die mitwirkungsrelevanten Angelegenheiten vgl. Boldt, RdA 1976, S. 15; über die Institutionalisierung der Mitbestimmung im Medium Fernsehen vgl. Reglement über die Mitbestimmung bei der SRG vom 28. Juli 1976.

28 Darüber vgl. ausführlich Hoffmann-Riem, Innere Pressefreiheit, S. 76 f.

29 Die Funktionsfähigkeit des Betriebes kann allerdings durch eine zu weitgehende Mitbestimmung gerade verhindert werden.

Diese Gründe stehen mehr oder weniger auch hinter der Forderung der Redaktoren nach Mitbestimmung,³⁰ auch wenn für eine solche oft nur publizistische Erwägungen, wie etwa die Wahrnehmung der öffentlichen Aufgabe durch die Redaktoren und damit eine Interessenwahrnehmung für die Allgemeinheit, vorgeschoben werden.

Die Trennung von allgemeiner und publizistischer Mitbestimmung ruft verschiedene Probleme hervor, so etwa bei der Trägerschaft der Mitbestimmung. Da nur die Redaktoren von einer publizistischen Mitbestimmung profitieren, die übrigen Pressemitarbeiter – etwa das technische Personal – sich jedoch mit einer schwächeren Mitwirkung oder sogar mit überhaupt keiner Mitwirkung begnügen müssen, kann es zu divergierenden Interessen in der Belegschaft eines Presseunternehmens kommen.³¹ So können – auf dem Weg über das redaktionelle Mitbestimmungsrecht in personellen Angelegenheiten – von Redaktoren vermeintlich wahrgenommene publizistische Interessen (i.S. der Erfüllung einer öffentlichen Aufgabe) zur Wahl eines Chefredaktors führen, dessen journalistische Auffassungen einen finanziellen Rückschlag der Zeitung zur Folge haben, was natürlich den wirtschaftlichen Interessen der übrigen Arbeitnehmer (Arbeitsplatzsicherung) eindeutig widerspricht.

Die Einräumung einer besonderen Mitbestimmung für eine bestimmte Belegschaftsgruppe ist aber auch unter dem Gesichtspunkt des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes³² zu würdigen. Ob die unterschiedliche Behandlung der Redaktoren aus sachfremden Gründen erfolgt, was den Gleichbehandlungsgrundsatz verletzen würde, läuft auf die Frage hinaus, ob die Redaktoren für sich die Wahrung besonderer, gemeinnütziger Ziele und damit eine mitbestimmungsrechtliche Privilegierung wirklich mit Recht beanspruchen dürfen.

Auf einzelne publizistische Begründungsversuche soll deshalb kurz eingegangen werden.

b) Publizistische Gründe

- 1) Einige Autoren treten für eine direkte *Ableitung* der redaktionellen Mitbestimmung (bzw. der inneren Pressefreiheit) aus der verfassungsrechtlichen Gewährleistung der *Pressefreiheit* ein. Hier handelt es sich jedoch um eine unzulässige extensive Verfassungsinterpretation (vorn § 2 I 1 und dort angeführte Literatur).

30 A.M. vgl. Hoffmann-Riem, Innere Pressefreiheit, S. 78 f.

31 Aus Bulletin des SZV Nr. 6 (1979) S. 241: "Die Redaktion ist bestrebt, das Unternehmen mit nicht-ökonomischen Werten zu durchsetzen, die auch über die Rentabilitätsgrenze hinaus verteidigt werden müssen, das heisst eine Zeitung zu institutionalisieren. Der dadurch entstehende Dualismus kann zu verheerenden inneren Rivalitäten führen." (Zitierung eines finnischen Verlegers anlässlich des 32. Kongresses der Fédération internationale des Editeurs de Journaux FIEJ von 1979.)

32 Über den Gleichbehandlungsgrundsatz vgl. Reh binder, Arbeitsrecht, S. 71.

- 2) Als Gründe für eine redaktionelle Mitbestimmung lassen sich auch die *öffentliche Aufgabe* der Presse und das *Demokratiegebot* anführen. Negativ fällt hier jedoch ins Gewicht, dass die öffentliche Aufgabe wegen ihres fehlenden normativen Charakters (vorn Einleitung) kaum als taugliches Mittel zur Begründung rechtlicher Ansprüche erscheint. Was das Demokratiegebot anbelangt, so kann es ebenso gut gerade als Gegenargument gegen Mitbestimmung ins Feld geführt werden, nämlich dann, wenn die Funktionsfähigkeit des Presseunternehmens, die Dienstleistungsbereitschaft in den täglichen Auseinandersetzungen der Demokratie besonders betont wird.
- 3) Die durch eine anhaltende Kostensteigerung und eine zunehmende Rationalisierung und Technisierung hervorgerufenen Konzentrationserscheinungen³³ im Pressewesen haben zu einem (quantitativen) Verlust an Vielfalt *der* Zeitungen geführt.³⁴ Als Ersatz für die Vielfalt der Presse wird die Vielfalt *in* der Presse verlangt, was implizite Mitwirkungsmöglichkeiten der Redaktoren in publizistischer und personeller Hinsicht bedingt. Über die Nützlichkeit einer medieninternen Vielfalt gehen die Meinungen allerdings auseinander. So wird etwa darauf hingewiesen, dass der Leser auf Grund seiner selektiven Wahrnehmung und seines Strebens nach psychischer Stabilität unter gleichzeitiger Vermeidung kognitiver Dissonanz verstärkt seine eigene Meinung in der Zeitung bestätigt wissen will und sich deshalb gegenüber meinungspluralisierenden Tendenzen eher negativ verhält.³⁵ Meinungsvielfalt kann somit eine Zeitung für den Leser unattraktiv machen, was wiederum negative Konsequenzen auf Betriebsgrösse und damit Leistungsfähigkeit des Presseunternehmens hat.³⁶

Es fehlt allerdings nicht an gegenteiligen Meinungen, die etwa unter Berufung auf den Rückgang von reinen Parteizeitungen hervorheben, dass wieder mehr Menschen nicht unbedingt ihre eigene Meinung in der Zeitung wiedererkennen wollen.³⁷

Gegenüber der Vielfalt in der Zeitung gibt Scholz der Sicherung der *medienexternen Pluralität* – Wettbewerb unter den Zeitungen, aber auch zwischen einer Monopolzeitung und den anderen Massenmedien – eindeutig den Vorrang.³⁸

33 Reh binder, Presserecht, S. 34; Nuspliger, S. 128; über die Tendenzen der Pressekonzentration vgl. ders., S. 118 ff.

34 Ob hier allerdings zu Recht von einem Verlust gesprochen werden kann, ist doch angesichts der vielen leistungsschwachen Blätter, die nach und nach vom Zeitungsmarkt verschwunden sind, fraglich. Ausserdem neigt der Durchschnittsleser ohnehin dazu, höchstens eine Zeitung zu konsultieren, was ihn gegenüber einem Zeitungsrückgang weniger empfindlich macht, sofern natürlich nicht sein Leibblatt davon tangiert wird: Ehmke, S. 91; Dovifat/Wilke, Bd. II, S. 246.

35 Dovifat/Wilke, Bd. II, S. 244, 246; Löffler/Ricker 38. Kapitel N 17; Hailbronner, S. 228.

36 Über diese Zusammenhänge vgl. Opp, S. 172 ff.

37 So Ralf Dahrendorf im TA vom 24. November 1979, S. 19 bzw. vom 28. November 1979, S. 41.

38 Vgl. Scholz, Pressefreiheit und Arbeitsverfassung, S. 144, 173, 228.

- 4) Zu Unrecht wird auch die *Informationsfreiheit* als Begründung für eine redaktionelle Mitbestimmung herangezogen. Es ist nicht einzusehen, warum das Recht, sich aus allgemein zugänglichen Quellen ungehindert informieren zu können (Art. 5 GG)³⁹ irgendwelche Auswirkungen auf das Verhältnis Verleger/Redaktor haben soll,⁴⁰ und zwar auch nicht im Wege der Drittwirkung.⁴¹ Dass eine freiere Stellung des Redaktors gegenüber dem Verleger mehr Information oder eine objektivere Information für den Bürger bedeute, ist ja überhaupt gar nicht Inhalt der Informationsfreiheit. Ausserdem erscheint es sehr fraglich, ob eine grössere Einflussnahme bzw. Unabhängigkeit der Redaktoren wirklich Gewähr für eine umfassende, ausgewogene und verlässliche Informationspraxis bietet, sind doch auch die Redaktoren von gewissen Einflussfaktoren nicht frei.⁴²
- 5) Zugunsten einer redaktionellen Mitbestimmung lässt sich ferner das Postulat der Schaffung *realer Voraussetzungen zur Ausübung eines Freiheitsrechts* vorbringen. Die Diskrepanz zwischen normativer Grundrechtsgewährleistung und realer Grundrechtsausübung stellt jedoch in der heutigen arbeitsteiligen Gesellschaftsordnung nichts Ungewöhnliches dar; verschiedenste Grundrechtspositionen des Arbeitnehmers (aber auch des Arbeitgebers) werden vielmehr ganz allgemein eingeschränkt. Als publizistische Begründung einer Mitbestimmung gibt die Ausübungsgewährleistung nichts her, auch wenn man in Betracht zieht, dass es sich bei der Pressefreiheit zweifellos um ein sehr wichtiges Grundrecht handelt.

Folglich lässt sich sagen, dass es – rechtlich gesehen (!) – keine stichhaltigen Gründe publizistischer Natur für eine redaktionelle Mitbestimmung gibt. Einzelne der angeführten Begründungen verdienen jedoch insofern volle Unterstützung, als sie als berechnete Postulate zu betrachten sind (Erfüllung der öffentlichen Aufgabe, Demokratiegebot, Gewährleistung der Ausübungsmöglichkeit eines Freiheitsrechts).

Zugunsten einer redaktionellen Mitbestimmung können demnach nur allgemeine und nicht publizistische Gründe sprechen (Selbstverwirklichung, Mitverantwortung, Demokratisierung im Betrieb, usw.).

3. *Schranken der Mitbestimmung*

Gerade für Redaktionsstatute ist von Bedeutung, dass die noch zu untersuchenden Schranken einer redaktionellen Mitbestimmung abgedungen werden können. Der Verleger kann den Redakteuren im Rahmen seiner Privatautonomie eine Mitbestimmung in grösserem Ausmass einräumen, als dies die Rechtsordnung vorsieht.⁴³ Theo-

39 Ein solches Informationsrecht ist gemäss Bundesgericht in der Meinungsäusserungs- und Pressefreiheit mitenthalten: BGE 104 Ia 88, 93 f.; 104 Ia 377 ff.; 105 Ia 181 f.

40 Gehrhardt, S. 68.

41 Ablehnung der Drittwirkung der Informationsfreiheit: BGE 80 II 26 ff.

42 Werner Weber, S. 68.

43 Löffler/Ricker 38. Kapitel N 3.

retisch wären somit enteignungsähnliche Mitbestimmungsrechte und eine völlige Aufgabe des sog. Tendenzschutzes durchaus möglich. Praktisch wird sich jedoch kaum ein Verleger finden, der sich seiner Rechte in so umfassender Weise entäussert.

a) Allgemeine Schranken: Verleger als Eigentümer und Unternehmer

Die geltenden Haftungsbestimmungen setzen dem Umfang der redaktionellen Mitbestimmung Grenzen. Das Unternehmerrisiko (*wirtschaftliche Haftung für den Erfolg*) trägt immer noch der Verleger.⁴⁴ Rentabilität und Funktionsfähigkeit des Presseunternehmens dürfen nicht in Frage gestellt werden. In Art. 6 des Redaktionsstatuts der Berner Zeitung vom 12. Dezember 1978 wird auf die "Wirtschaftlichkeit" ausdrücklich Bezug genommen.⁴⁵ Aber auch bei der *Haftung für den Inhalt* kommt der Redaktor infolge der "schadensgeneigten Arbeit" der Presse gut weg. Ein Redaktor, der seine Sorgfaltspflicht verletzt, ist nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit voll haftbar.⁴⁶ Bei nur leichter Fahrlässigkeit soll indessen der Arbeitgeber herangezogen werden, was durch eine Protokollerklärung des SZV zu Art. 19 Abs. 1 KV noch besonders hervorgehoben wurde. Haftet der Verleger somit rechtlich und wirtschaftlich für den Inhalt des Presseerzeugnisses, muss er auf den Inhalt auch Einfluss nehmen können (in publizistischer und personeller Hinsicht). Redaktionelle Mitbestimmungsrechte in dem Sinne etwa, dass der Verleger bei Widerspruch der Redaktoren den von ihm auserwählten Chefredaktor nicht berufen könnte, würde den Verleger als Eigentümer und Unternehmer tangieren. So wäre er hier einer paritätischen bzw. überparitätischen Mitverfügung von Nichteigentümern ausgesetzt.

b) Tendenzschutz

aa) Einführung

Das in der Schweiz nicht bekannte, in Deutschland zum Teil stark kritisierte⁴⁷ Institut des Tendenzschutzes ist in § 118 des deutschen Betriebsverfassungsgesetzes geregelt. Der Tendenzschutz bezieht sich auf die (zum Teil erheblich) *eingeschränkt*

44 Löffler/Ricker 38. Kapitel N 21; Kopp, S. 234.

45 "Die BZ versteht sich als erfolgsorientiertes und dem allgemeinen Wohl verpflichtetes Organ. Sie soll ein Produkt sein, das – bei voller Wahrung des redaktionellen Grundsatzes gemäss Art. 3 – mit Gewinn verkauft werden kann ..."

46 Rehbinden, Presserecht, S. 99 f.

47 Forsthoff, S. 197.

te Mitwirkungsmöglichkeit des Betriebsrats, d.h. des die Interessen der Arbeitnehmerschaft vertretenden Organs, bei sog. *Tendenzbetrieben*. Den Tendenzbetrieben sind nicht primär erwerbswirtschaftliche, sondern geistig-ideelle Ziele eigen.⁴⁸

§ 118 BetrVG bestimmt, dass das Betriebsverfassungsgesetz auf Unternehmen und Betriebe, die unmittelbar und überwiegend Zwecken der Berichterstattung oder Meinungsäusserung dienen, keine Anwendung findet, soweit die Eigenart des Unternehmens oder des Betriebs dem entgegensteht.

Die sich auf soziale, personelle und wirtschaftliche Angelegenheiten erstreckenden Beteiligungsrechte des Betriebsrats (§§ 87–113 BetrVG)⁴⁹, welche vom Unterrichtsrecht über das Anhörungsrecht bis zum Vetorecht reichen, werden für Presseunternehmen in der Weise eingeschränkt, dass für soziale und personelle Angelegenheiten bei Unvereinbarkeit mit der Eigenart des Betriebes (“Relativklausel”, “Eigenartsklausel”) keine Mitbestimmung des Betriebsrats vorgesehen ist. Mit der Eigenart des Betriebes ist die Tendenz, d.h. die grundsätzliche Haltung gemeint. Spielt der Tendenzschutz in sozialen Angelegenheiten keine grosse Rolle,⁵⁰ so gilt er bei personellen Angelegenheiten als zentrale Streitfrage.⁵¹

Aus dem Mangel an gesetzlicher Regelung der Mitbestimmung (bezüglich Betriebsrat und Tendenzschutz) ergibt sich in der Schweiz die Chance, hier ein Mehr an Mitwirkung zu schaffen. Allerdings ist zu prüfen, ob sich ein Tendenzschutz zwingend aus einer individual verfassten Pressefreiheit ergibt und deshalb auch in der Schweiz anerkannt werden muss.

bb) Zweck

Eine ältere Auffassung sah den Zweck des Tendenzschutzes in der Gewährleistung eines störungsfreien Betriebsablaufes, indem der Verleger vor divergierenden Weltanschauungen des Betriebsrats geschützt sein sollte.⁵² Nach heute herrschender Ansicht kommt dem Tendenzschutz die Aufgabe zu, den Konflikt zwischen den durch das Sozialstaatsprinzip (Art. 20 GG) begründeten Mitwirkungsrechten der Arbeitnehmerschaft und dem presserechtlichen Grundrechtsschutz zu lösen, und zwar bei subjektiv-individueller Betrachtungsweise zugunsten der individualen Pressefreiheit des Verlegers⁵³ und bei objektivierter (institutioneller) Bewertung des Grundrechts zugunsten eines Freiheitsraums der Presse.⁵⁴ Zum gleichen Ergebnis – wenn

48 Rehbinden, SJZ 1978, S. 134; ausführlich vgl. Löffler/Ricker 37. Kapitel N 9 ff.

49 Über den Tendenzschutzbezug der §§ 74–86 vgl. Löffler/Ricker 37. Kapitel N 22 f.

50 Ebd. 37. Kapitel N 24.

51 Ebd. 37. Kapitel N 26.

52 Hansjörg Weber, NJW 1973, S. 1954; Scholz, Pressefreiheit und Arbeitsverfassung, S. 14.

53 Ebd.; Mestmäcker, S. 108.

54 Löffler/Ricker 37. Kapitel N 6.

auch nicht unter einfacher Güterabwägung, sondern mittels eines den Gesamtzusammenhang würdigenden Systemausgleichs – gelangt auch Scholz.⁵⁵ Aus seiner Systemkonzeption (vorn § 7 I 2 b) muss der Ausgleich folgerichtig zugunsten von Art. 5 GG lauten. Nach seiner Ansicht erfordert Art. 5 GG geradezu einen Tendenzschutz,⁵⁶ dieser sei eigentlich nur eine unterverfassungsrechtliche Konkretisierung, eine aktualisierte Drittwirkung von Art. 5 GG.⁵⁷ Der Tendenzschutz als Wesenskern der Kommunikationsverfassung müsste dann folgerichtig auch bei dessen Nichtpositivierung gelten. § 118 BetrVG wäre dann nur deklaratorischer Natur.⁵⁸ Eine solche Interpretation hätte für schweizerische Verhältnisse zur Folge, dass sich der Verleger von vornherein gegenüber bestimmten Mitwirkungsansprüchen der Redaktoren auf seinen Tendenzschutz berufen könnte.

cc) Tendenz

Die Tendenz ist mit der publizistischen Grundhaltung (hinten § 9 II) gleichzusetzen. Da immer irgendeine Tendenz vorhanden sein wird, kommt der Tendenzschutz auch bei sog. “unabhängigen”⁵⁹ Zeitungen, aber auch bei Vielheit der Tendenz⁶⁰ und bei Berücksichtigung des wirtschaftlichen Erwerbsstrebens⁶¹ zum Zug.

dd) Anwendungsbereich

Steht die “Eigenart” eines Pressebetriebes einer bestimmten Massnahme entgegen (“Eigenarts-, Relativklausel”) bzw. weist diese Massnahme eine Beziehung zur Tendenz eines Blattes auf, so werden die Mitwirkungsrechte des Betriebsrates ganz bzw. teilweise ausgeschlossen (z.B. statt Vetorecht nur noch Anhörung). Wann nun ein solcher Tendenzbezug anzunehmen ist, lässt sich nicht eindeutig sagen, was denn auch der Grund für die Entwicklung verschiedener Theorien ist.

Die sog. *Tendenzträgertheorie* bejaht den Tendenzbezug immer dort, wo von einer beliebigen Massnahme ein sog. Tendenzträger betroffen wird. Den Tendenz-

55 Scholz, Pressefreiheit und Arbeitsverfassung, S. 16.

56 Ebd., S. 177; nach Hoffmann-Riem, Innere Pressefreiheit, S. 100, ist § 118 BetrVG nur insoweit verfassungsfest, als diese Regelung “unabdingbar zur Sicherung der Funktionsfähigkeit der Presse” ist.

57 Scholz, Pressefreiheit und Arbeitsverfassung, S. 15 und in N 24 angeführte Literatur.

58 Ebd., S. 177.

59 Dovifat/Wilke, Bd. I, S. 90: “Jede Zeitung, sie nenne sich ‘neutral’, ‘unpolitisch’, ‘überpolitisch’, ‘unabhängig’ oder ähnlich, gibt ihren Lesern schon mit der Nachricht eine bestimmte Ausrichtung.”

60 Forsthoff, S. 195; Scholz, Pressefreiheit und Arbeitsverfassung, S. 25, 31.

61 Forsthoff, S. 195; Scholz, Pressefreiheit und Arbeitsverfassung, S. 23, 31.

trägern ist die Möglichkeit unmittelbarer (und verantwortlicher) Einflussnahme auf die Tendenz eigen,⁶² was z.B. für Redakteure zweifellos zutrifft.⁶³ Die Tendenzträgertheorie stellt jedoch eine zu schematische Lösung für die Ermittlung des Tendenzbezuges dar; es kommt vielmehr – was schon aus dem Wortlaut von § 118 BetrVG (“Eigenart” des Pressebetriebs) hervorgeht – auf den *Tendenzbezug der Massnahme* selber an. Tendenzbezogene Massnahmen werden sich faktisch allerdings immer auch auf Tendenzträger beziehen.⁶⁴

Beim Tendenzbezug einer Massnahme lässt sich zunächst einmal grundsätzlich fragen, ob derselbe nur im *geistig-ideellen Gehalt* einer Zeitung oder auch etwa im *äusseren Funktionieren* des Presseunternehmens zu suchen und ob bzw. wo eine allfällige Grenze zu ziehen ist. Kann – um ein Beispiel zu nennen – eine Massnahme als tendenzbezogen und damit als mitbestimmungsfrei betrachtet werden, die die übliche Arbeitszeit verlängert oder Sonntagsarbeit einführt, um ein regelmässiges Erscheinen der Zeitung zu sichern?⁶⁵

Soziale Massnahmen sind i.d.R. nicht tendenzbezogen⁶⁶ und damit der Mitbestimmung unterworfen.

Wirtschaftliche Massnahmen, welche von § 118 BetrVG mit einer Ausnahme als mitbestimmungsfrei erklärt werden, weisen ohnehin einen Tendenzbezug auf, müssen doch in einem privatwirtschaftlich strukturierten Presseunternehmen ökonomische und publizistische Aspekte gemeinsam zur Tendenzverwirklichung beitragen.⁶⁷ Gerade in diesem Bereich (etwa bei Fusionen) vermögen Redaktionsstatute als AAB für die Mitwirkungsmöglichkeiten der Redakteure eine entscheidende Verbesserung zu bringen.

Bei *personellen* Massnahmen spricht sogar eine tatsächliche Vermutung zugunsten der Tendenzbezogenheit.⁶⁸ Dies gilt insbesondere für die Einstellung von Tendenzträgern, wo eine Übereinstimmung zwischen fachlicher Eignung und Eignung für die Tendenzverwirklichung angestrebt wird. Eine Kündigung kann jedoch durchaus aus tendenzfreien Gründen erfolgen, etwa wegen dauernder Unpünktlichkeit oder unkollegialen Verhaltens des Redaktors; der Betriebsrat wäre also zu hören (§ 102 BetrVG). Es besteht hierbei natürlich die Gefahr, dass der Verleger publizistische, also tendenzbezogene Gründe vorschiebt, um die Mitwirkung des

62 Hanau, BB 1973, S. 903; Löffler/Ricker 37. Kapitel N 27; Scholz, Pressefreiheit und Arbeitsverfassung, S. 200.

63 Die Eigenschaft als Tendenzträger wird auch etwa für Sportredakteure anerkannt, wenn sie Mitglied der Redaktionskonferenz sind: Löffler/Ricker 37. Kapitel N 31; unter Umständen auch für Redaktionsvolontäre, nicht aber für Redaktionssekretärinnen, Drucker, Korrektoren: Scholz, Pressefreiheit und Arbeitsverfassung, S. 200.

64 Hanau, BB 1973, S. 902.

65 Löffler/Ricker 37. Kapitel N 24; Scholz, Pressefreiheit und Arbeitsverfassung, S. 35; BAG vom 22. Mai 1979 in AfP 1979, S. 423 ff. mit Kritik von Mayer-Maly.

66 Löffler/Ricker 37. Kapitel N 24.

67 Ebd., 37. Kapitel N 36; Scholz, Pressefreiheit und Arbeitsverfassung, S. 17; Hanau, S. 64 ff., Reh binder, DÖV 1972, S. 452.

68 Scholz, Pressefreiheit und Arbeitsverfassung, S. 32.

Betriebsrats zu vereiteln, wogegen sich gerade die (später noch zu behandelnde) Anhörungstheorie richtet.

Kann eine Massnahme als tendenzbezogen qualifiziert werden, so verdrängt sie jegliche Mitwirkungsrechte des Betriebsrats (sog. *uneingeschränkte Massnahmetheorie*).⁶⁹ Scholz betrachtet nur diese Theorie als verfassungskonform.⁷⁰

Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts tendiert in letzter Zeit zu einer eher restriktiven Anerkennung des Tendenzschutzes.⁷¹ Dies kommt in der die Rechtssicherheit und Rechtsklarheit nicht eben fördernden *eingeschränkten Massnahmetheorie* und in der *Anhörungstheorie* zum Ausdruck.

Die *eingeschränkte Massnahmetheorie* unterscheidet bei tendenzbezogenen Massnahmen noch zusätzlich zwischen tendenzfreien (z.B. § 99 Abs. 2 Ziff. 1 BetrVG) und tendenzbezogenen Aspekten, wobei sich der Betriebsrat dann nur zu den ersten zu äussern hätte. Damit er dazu jedoch überhaupt in der Lage ist, muss ihm der Arbeitgeber gezwungenermassen auch die tendenzbezogenen Aspekte stichwortartig darlegen.⁷²

Nach der *Anhörungstheorie* soll auch bei den tendenzbezogenen Aspekten der Betriebsrat wenigstens noch angehört werden.⁷³

Entgegen einer neueren Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts⁷⁴ führt dies m.E. jedoch zu einer unerwünschten Beeinflussung des Verlegers in seiner Entscheidungsfreiheit.⁷⁵ Obwohl Art. 15 Abs. 2 KV von einer Anhörung der Redaktoren bzw. einer Delegation derselben spricht, wird damit keineswegs die Anhörungstheorie angesprochen. Zwar fallen gemäss Kollektivvertrag auch tendenzbezogene Massnahmen unter die Anhörungspflicht, doch findet sich diese Anhörung nicht im Zusammenhang mit irgendwelchen weitergehenden Mitwirkungsformen, so dass im Vergleich mit der deutschen Regelung eine ganz andere Ausgangslage vorhanden ist. Ausserdem sind bei Verletzung dieser Pflicht nicht derartig schwere Sanktionen – wenn überhaupt – wie etwa die Unwirksamkeit einer Kündigung (§ 102 Abs. 1 BetrVG) zu erwarten. Dazu kommt, dass die Adressaten der Anhörung divergieren: Betriebsrat in Deutschland als allgemeine Arbeitnehmervertretung bzw. Redaktoren oder Redaktorendelegation in der Schweiz als spezielle Arbeitnehmergruppe.

69 Löffler/Ricker 37. Kapitel N 28; Scholz, Pressefreiheit und Arbeitsverfassung, S. 18.

70 Scholz, Pressefreiheit und Arbeitsverfassung, S. 199.

71 Ebd., S. 22.

72 Ebd., S. 18, 198; Hanau, BB 1973, S. 901; Löffler/Ricker 37. Kapitel N 29.

73 Hanau, BB 1973, S. 901, 906; Löffler/Ricker 37. Kapitel N 31 ff.; Scholz, Pressefreiheit und Arbeitsverfassung, S. 18.

74 BVerfG in DB 1980, S. 259 ff.; Besprechung dieser Entscheidung: Rüthers, AfP 1980, S. 2 ff.

75 Ebenso Scholz, Pressefreiheit und Arbeitsverfassung, S. 28, 198.

III Sonderarbeitsrechtliche Würdigung

Bei der Erörterung der redaktionellen Mitbestimmung hat sich gezeigt, dass aus *rechtlicher* Sicht keine publizistischen Gründe vorhanden sind, welche ein Sonderarbeitsrecht der Presse rechtfertigen würden (vorn § 7 II 2 b). Hinzu kommt nun noch, dass die Art der Schranken einer redaktionellen Mitbestimmung (insbesondere der Tendenzschutz) auf ein arbeitgeberisches Übergewicht im Verhältnis Verleger/Redaktor hinweisen, erfasst doch der Tendenzschutz in erster Linie den *Verleger*. Als "Sonderarbeitsrecht" ist deshalb ein solches mit *arbeitsrechtlichem* (publizistisch-verlegerischem) und nicht mit pressefreiheitlichem (publizistisch-redaktionellem) *Übergewicht* zu verstehen. Unter diesen Voraussetzungen ist der Begriff "Sonderarbeitsrecht" nicht mehr gerechtfertigt, er sollte deshalb fallen gelassen werden.

Auch wenn Redaktionsstatute den Tendenzschutz (als materielle Einschränkung der Mitbestimmung) abbedingen können, bedeutet das nicht, dass das Verhältnis Verleger/Redaktor von einem Sonderarbeitsrecht i.S. eines pressefreiheitlichen (publizistisch-redaktionellen) Übergewichts geprägt wäre. Fehlt doch auch hier nach wie vor jegliche publizistische Begründung der redaktionellen Mitbestimmung.

IV Auswirkungen der Ablehnung eines Sonderarbeitsrechts

Infolge des arbeitsrechtlichen (publizistisch-verlegerischen) Übergewichts besteht im Verhältnis Verleger/Redaktor kein eigentlicher Gegensatz von Arbeitsrecht und Pressefreiheit. Die Konfliktlage ist m.a.W. rein arbeitsrechtlicher Natur (vorn § 2 I 3). Damit wird jedoch die innere Pressefreiheit keineswegs abgelehnt; muss doch dem Redaktor schon auf Grund des individualen Charakters der Pressefreiheit (vorn § 7 I 2 b) ein Minimum an Pressefreiheit (Gewissensschutz) auf jeden Fall erhalten bleiben. Die über den Gewissensschutz hinausgehende "innere Pressefreiheit" erklärt sich dann aber nicht mehr aus pressefreiheitlichen, sondern aus mitbestimmungsrechtlichen Erfordernissen, wobei letztere nur sozialpolitisch und nicht etwa pressefreiheitlich zu begründen sind.

Die Ablehnung eines Sonderarbeitsrechts für die Presse hat bestimmte Auswirkungen auf Redaktionsstatute, welche in Form der vereinbarten BO zustande gekommen sind. Die Normativität solcher Statute spricht gegen eine Selbstbeschränkung des Verlegers in seinen Rechten. Im Verhältnis Verleger/Redaktor besteht ein arbeitsrechtliches (publizistisch-verlegerisches) Übergewicht. Bei Auslegungsproblemen des Redaktionsstatuts in Form der vereinbarten BO ist dem arbeitsrechtlichen Bezug Rechnung zu tragen (hinten § 13 II 2), was zumindest gegen eine extensive Auslegung der Rechtsregeln zugunsten der Redaktoren sprechen dürfte. So hat man der arbeitsrechtlichen Treuepflicht vermehrt Beachtung zu schenken (hinten § 10 I 2 b aa aaa und bbb). Der arbeitsrechtliche Bezug spricht auch gegen die Zuord-

nung einer nicht geregelten sog. Richtlinienkompetenz (hinten § 10 I 1) an die Redaktoren oder gegen ein redaktionelles Vetorecht bei der Berufung des Chefredaktors (hinten § 10 III 2 c cc aaa), aber auch gegen eine Ableitung des verlegerischen Verzichts auf das Einzelweisungsrecht in publizistischen Angelegenheiten aus der Pressefreiheit (hinten § 10 I 2 b bb bbb 2)). Aus der Ablehnung eines Sonderarbeitsrechts folgt für Redaktionsstatute in Form vereinbarter BO ferner die gesonderte Betrachtung von Personalentscheidungskompetenz und Inhaltseinflussnahme (hinten § 10 III 2 c bb).

Für Redaktionsstatute in Form von AAB gilt folgendes: Regeln in diesen Statuten, welche ein pressefreiheitliches (publizistisch-redaktionelles) Übergewicht schaffen, den Redaktor also begünstigen, sind rechtlich zulässig. Gegen eine verlegerische Selbstbeschränkung ist auf Grund der mangelnden Normativität solcher Statute nichts einzuwenden.

4. KAPITEL

Inhalt des Redaktionsstatuts

Auf die einzelnen Gegenstände von Redaktionsstatuten soll im folgenden zuerst anhand des Musterstatuts (hinten § 8) im Vergleich mit den entsprechenden Bestimmungen des deutschschweizerischen und des westschweizerischen Kollektivvertrages eingegangen werden. Als Beispiele werden dann vor allem die Statute folgender Zeitungen berücksichtigt (welche – soweit eine präzise Auskunft zu erhalten war – in Form von AAB zustande gekommen sind):

- Statut des Tages-Anzeigers (TA) vom 1. Juli 1973
- Statut der Neuen Zürcher Zeitung (NZZ) vom 26. Februar 1974
- Charta der Basler Zeitung (BaZ) vom 15. November 1976 und sinngemässe Anwendung des Redaktionsstatuts der ehemaligen Nationalzeitung vom 1. Mai 1970
- Statut der Luzerner Neuesten Nachrichten (LNN) vom 1. April 1978
- Statut der Berner Zeitung (BZ) vom 12. Dezember 1978
- Statutenentwurf der TAT von 1978

Vor oder nach diesem rechtstatsächlichen Teil folgen eine rechtliche Würdigung und wenn angängig ein Vergleich mit der Lage in Deutschland, und zwar einerseits mit dem Entwurf zu einem Presserechtsrahmengesetz (PRRG; vorn § 2 I 4 a) und andererseits mit den Untersuchungen von Schulz¹ und Branahl/Hoffmann-Riem².

§ 8 Einteilung gemäss Musterstatut

Um die Aufstellung von Redaktionsstatuten zu beschleunigen und zu erleichtern, arbeitete der SZV im Jahre 1973 für die deutsche Schweiz ein *Musterstatut* i.S. einer Minimalregelung aus. In der Westschweiz existiert kein solches Musterstatut.¹

Es werden vier Teile vorgeschlagen: Teil I enthält eine *Einleitung* mit Angaben über die Publikation, Eigentumsverhältnisse und Organisationsform des Zeitungsunternehmens. Teil II, welcher zusammen mit Teil I die sog. *Standortbestimmung*

1 Rüdiger Schulz, Entscheidungsstrukturen der Redaktionsarbeit (Eine vergleichende empirische Analyse des redaktionellen Entscheidungsverhaltens bei regionalen Abonnementzeitungen unter besonderer Berücksichtigung der Einflussbeziehungen zwischen Verleger und Redaktion), Mainz 1974.

2 Udo Branahl/Wolfgang Hoffmann-Riem, Redaktionsstatute in der Bewährung (Eine empirische Untersuchung über Redaktionsstatute in deutschen Zeitungen – Zugleich ein rechts- und sozialwissenschaftlicher Beitrag zur Pressereform), Baden-Baden 1975.

1 Hailbronner, S. 251.

bildet, legt die verlegerische Zielsetzung und allgemeine Haltung (*publizistische Grundhaltung*) fest. Teil III regelt das *Verhältnis* zwischen dem *Träger der verlegerischen und dem Träger der redaktionellen Aufgabe*. Hier sind u.a. die Probleme des Verantwortlichen gegenüber dem Verleger, der Tendenzbindung, des Gewissens- und Gesinnungsschutzes, der diversen Mitwirkungsrechte in publizistischer, wirtschaftlicher und personeller Hinsicht behandelt. Teil IV schliesslich ist noch *organisatorischen und formalen Fragen* gewidmet (Geltungsbereich, Gliederung der Redaktion, Regelung bei Meinungsverschiedenheiten, Probleme der Aufhebung, Änderung und Ergänzung des Statuts).² Zwischen Teil III und IV wird in einigen Statuten ein Zusatzteil über die *redaktionsinterne Ordnung* eingeschoben, welcher sich über Arbeitsweise, Kompetenzverteilung und Art und Weise der redaktionsinternen Meinungsbildung ausspricht. Gemäss Musterstatut Dokument 1 Ziff. 6 soll die Nützlichkeit der Ausarbeitung einer solchen Redaktionsordnung jeweils für den Einzelfall geprüft werden.

§ 9 Die Standortbestimmung

Die Standortbestimmung (Art. 5 KV, Art. 5 wKV), welche sich aus einer Einleitung (Teil I Musterstatut) und der *publizistischen Grundhaltung* (Teil II) zusammensetzt, gehört zum Redaktionsstatut im weiteren Sinne¹.

In diesem Paragraphen wird bei der Standortbestimmung noch die Unterscheidung zwischen Einleitung und publizistischer Grundhaltung getroffen. Im Verlauf der weiteren Erörterungen wird dann aber unter Standortbestimmung die publizistische Grundhaltung (die grundsätzliche Haltung) verstanden.

I Einleitung

1. Angaben über die Publikation

Zu den Angaben über die Publikation gehören der Name der Zeitung, der Name des Herausgebers (bzw. Verlegers) und seines Sitzes, die Erscheinungsweise (z.B. wöchentlich), das hauptsächliche Verbreitungsgebiet,² allenfalls aber auch die äussere Aufmachung, der Leserkreis.

2 Musterstatut des SZV Dokument 1 Ziff. 3.

1 Das Redaktionsstatut im engeren Sinne enthält nur die Teile III und IV des Musterstatuts.

2 Musterstatut des SZV Dokument 2 I i.V.m. Art. 5 Abs. 1 KV.

In Deutschland gehören diese Angaben zum sog. "allgemeinen publizistischen Charakter"³ (im Gegensatz zur grundsätzlichen publizistischen Haltung), was beim sog. Redakteursprivileg von § 15 MTV (Manteltarifvertrag)⁴ Anlass zu schwierigen Auslegungsfragen gibt. § 15 MTV besagt nämlich, dass der Redakteur, welchem eine verlegerische Änderung der grundsätzlichen Haltung nicht zumutbar ist, fristlos kündigen kann, und zwar mit dem Anspruch auf (befristete) Weiterzahlung seines Gehalts. Streitig ist nun, ob eine Änderung der äusseren Aufmachung der Zeitung oder z.B. die Umwandlung einer Lokalzeitung in eine Regionalzeitung bereits eine Änderung der grundsätzlichen Haltung mit der daraus folgenden Privilegierung des Redaktors darstelle.⁵

In der deutschen Schweiz stellt sich dieses Problem nicht, da das Redakteursprivileg von Art. 22 Abs. 1 und Art. 23 KV (hinten § 12 IV 2 b) ausdrücklich auf die *Standortbestimmung* verweist und damit den "allgemeinen publizistischen Charakter" auch umfassen sollte; der westschweizerische Kollektivvertrag kennt dagegen den Begriff der Standortbestimmung nicht.

Die angeführten Statute erwähnen ausdrücklich nur Name von Zeitung und Herausgeber. Das Statut der Zeitung "La Suisse" vom 29. Juni 1971 spricht sich unter dem Titel "ligne générale" noch zusätzlich über die Erscheinungsweise aus und bemerkt zudem, dass sich diese Zeitung in allgemeiner Weise ans schweizerische Publikum wende.

2. Organisationsform und Eigentumsverhältnisse

Die in Art. 5 Abs. 1 KV bzw. Art. 4 Ziff. 1 lit. a wKV vorgesehene *Bekanntgabe der Organisationsform* (z.B. AG, Genossenschaft, Einzelfirma) ist lediglich nomineller Natur, was bedeutet, dass mit der Bekanntgabe der Organisationsform keine Offenlegung der Organisationsstruktur bezweckt wird.⁶ Vielmehr soll damit für das betreffende Unternehmen ermittelt werden, ob Art. 6 Abs. 2 KV zum Zug kommt. Dieser Artikel verpflichtet Kapitalgesellschaften, den Redaktoren im Moment ihrer Anstellung Aufschluss über die Eigentumsverhältnisse des Unternehmens zu erteilen und sie auch *nach* wesentlichen⁷ Änderungen dieser Verhältnisse entsprechend zu informieren.

3 Kopp, S. 232; Löffler, AfP 1979, S. 291.

4 Vorn § 2 I 4 b.

5 Vgl. dazu die verneinende Stellungnahme von Löffler, AfP 1979, S. 290 ff.

6 Musterstatut des SZV Dokument 3 zu I.

7 Die Interpretation des SZV im Musterstatut schränkt die Bestimmung von Art. 6 Abs. 2 KV, wo nichts von "wesentlichen" Änderungen steht, ein. Darüber hinaus verlangt die Bestimmung im Kollektivvertrag eine *unverzügliche* Inkenntnissetzung.

Natürlich kann bei der Bekanntgabe der Organisationsform weitergegangen werden (Organigramm, Aufstellung über Eigentumsverhältnisse). Das Musterstatut des SZV empfiehlt jedoch höchstens eine *Einsichtnahme* in solche Aufstellungen, nicht aber deren schriftliche Abgabe, weil eine Änderung des Organigramms bzw. der Eigentumsverhältnisse sonst als Änderung oder Verletzung des Arbeitsvertrages betrachtet werden könnte.⁸ Diese Begründung geht m.E. hinsichtlich des Organigramms insofern fehl, als dieses normalerweise nicht Bestandteil des Arbeitsvertrages ist; hinsichtlich der Eigentumsverhältnisse ist diese Begründung nicht überzeugend, weil eine Änderung auch *ohne* schriftliche Abgabe der bisherigen Aufstellung zugleich eine Änderung des Arbeitsvertrages mit sich bringen kann. Die entsprechenden Informationen könnten ohne weiteres schriftlich abgegeben werden, dient dies doch auch einer besseren Transparenz, wodurch die Identifikation des Redaktors mit dem Zeitungsunternehmen intensiviert werden kann.

TA und BZ statuieren bei "grösseren" bzw. "wesentlichen" Änderungen der Eigentumsverhältnisse eine Aufschlusspflicht, was der Regelung im Musterstatut entspricht. Sehr detailliert werden die Eigentumsverhältnisse im Statut der "24 heures" bzw. "Tribune le Matin" von 1975 ("juristische Form des Unternehmens") dargestellt.

Die Einblicknahme in ein Organigramm erwähnen z.B. die LNN und das Statut der "Schweizer Illustrierten" vom 11. Juli 1973, wobei letzteres noch ausdrücklich anführt, dass jedem Mitarbeiter des Unternehmens über die Besitzverhältnisse an der Firma auf Verlangen Auskunft erteilt werde.

Der "Einleitung" wird in den Statuten keine besondere Beachtung geschenkt, was aber auch nicht verwunderlich ist. Berührt doch die Einleitung keine der brennenden Fragen im Verhältnis Verleger/Redaktor, um deretwillen Redaktionsstatute ja gerade aufgekomen sind. Das ändert sich bereits mit der nun zu behandelnden publizistischen Grundhaltung.

II Publizistische Grundhaltung

1. Allgemeines

Bei der publizistischen Grundhaltung handelt es sich um die Festlegung der grundsätzlichen Einstellung der Zeitung zu politischen, wirtschaftlichen, gesellschaftlichen, weltanschaulichen, kulturellen und sonstigen für die Meinungsbildung wichtigen Fragen.⁹ Daraus soll die *Tendenz* (vorn § 7 II 3 b cc), die Zweckbestimmung der betreffenden Zeitung ermittelt werden können.

⁸ Musterstatut des SZV Dokument 3 zu I.

⁹ Kopp, S. 232; § 10 Abs. 1 PRRG.

Das Musterstatut vermag hierüber natürlich keine genauen Anweisungen, sondern nur Empfehlungen zu geben: Die publizistische Grundhaltung soll jedes Zeitungsunternehmen selber erarbeiten, wobei eine genaue Überprüfung der verwendeten Begriffe vonnöten ist.¹⁰ Da die im Einzelfall gewonnenen Grundsätze als Richtlinie für die tägliche journalistische Arbeit dienen sollen, dürfen sie weder zu kurz noch zu detailliert ausfallen, noch in allzu kurzen Zeitabständen abgeändert werden (LNN).¹¹

Art. 5 KV unterscheidet bei der publizistischen Grundhaltung zwischen *verlegerischer Zielsetzung* und *allgemeiner Haltung*, wobei der westschweizerische Kollektivvertrag lediglich von der "ligne générale" (Art. 4 Ziff. 1a wKV; Art. 5 Ziff. 1 wKV) spricht. Die Differenzierung des deutschschweizerischen Kollektivvertrages entbehrt denn auch jeder Relevanz und soll im folgenden nur dort aufgenommen werden, wo auf die verlegerische Zielsetzung in gewissen Statuten besonders hingewiesen wird.

2. Inhalt

a) Verlegerische Zielsetzung

Das Ziel des u.a. die "Schweizer Illustrierte" herausgebenden Ringier-Verlages (und damit auch das Ziel dieser Zeitschrift) wird in der Standortbestimmung vom 11. Juli 1973 wie folgt umschrieben: "Als *Informationsunternehmen* will Ringier & Co AG durch Zeitschriften und Zeitungen sowie über andere Medien oder im Medienverbund Information, Wissen, Unterhaltung und Orientierungshilfen zur Bewältigung von Lebensfragen vermitteln."

Eine besondere Betonung der verlegerischen Zielsetzung findet sich noch im Statut der LNN. Danach ist die spezifische Eigenart dieser Zeitung in der parteipolitischen Unabhängigkeit mit betont sozialem Engagement, in der kontradiktorischen Darstellung mit einer allerdings *freien* abschliessenden Haltung und in der besonderen Berücksichtigung der Anliegen der Region Luzern und Zentralschweiz zu finden.

b) Allgemeine Haltung

Bezüglich der allgemeinen Haltung hat das Musterstatut des SZV Dokument 2 II lediglich die Problemkreise umschrieben, zu welchen eine Stellungnahme empfehlenswert wäre.

¹⁰ Musterstatut des SZV Dokument 1 Ziff. 2.

¹¹ Musterstatut des SZV Dokument 3 zu II. Vgl. auch Statut der LNN: "Die publizistische Zielsetzung für die LNN soll grundsätzlich nicht geändert werden."

Hier sei eine Auswahl von Formulierungen wiedergegeben, welche in einzelnen Statuten anzutreffen sind.

So will man eine Haltung einnehmen, die dem (schweizerischen) Liberalismus verpflichtet ist (NZZ, BaZ). Man tritt für eine freiheitliche, demokratische und rechtsstaatliche Ordnung ein (BaZ, LNN, TA), verbunden mit den Werten des Christentums (Statut der "La Suisse" vom 29. Juni 1971).

Die Unabhängigkeit – etwa auch in konfessioneller Hinsicht (LNN) – bzw. die Überparteilichkeit wird besonders hervorgehoben (BaZ, LNN, TA, BZ, TAT); man ist frei oder soll frei sein von Beeinflussungen einzelner oder von Gruppen oder von wirtschaftlichen, finanziellen, gesellschaftlichen und persönlichen Interessengruppen (BZ, LNN, TA), wobei Art. 18 Abs. 2 KV, der eine solidarische Abwehr externer Druckversuche vorsieht, besondere Nachachtung zu verschaffen ist (LNN).

Öffentliche Diskussion (BZ), Auseinandersetzung mit Zeitfragen (NZZ) sind zu fördern. Weite Bevölkerungskreise sollen auf gesellschaftlicher, politischer und wirtschaftlicher Ebene aktiviert werden (TAT), weshalb man auch möglichst viele Leser ansprechen will (TAT). Es soll zum eigenen Denken angeregt werden (BZ). Es wird auch davon gesprochen, dass man eine Lebens- und Entscheidungshilfe (TAT), eine Orientierungshilfe für Fragen des praktischen Alltags (BZ) bieten möchte.

Zwischen den Interessen des Einzelnen und der Allgemeinheit ist sorgfältig abzuwägen (TA); Menschenwürde und Privatsphäre (NZZ, LNN, TA), aber auch Meinungs- und Gewissensfreiheit des Einzelnen (TAT), der sich frei entfalten soll (NZZ, BaZ), sind zu achten.

Im Rahmen sozialer Gerechtigkeit (BaZ) sollen auch die Anliegen der Schwachen, der Benachteiligten vertreten werden (BaZ, TAT). Der Kampf für ein soziales Kapital, für die Konsumenten, gegen Monopole und Kartelle, für die besondere Förderung der Frauen ist die Zielsetzung der TAT.

Verwirklichung der Menschenrechte und gewaltloses Zusammenleben (TA), ja überhaupt vehemente Ablehnung und Bekämpfung jeglichen gewalttätigen und gesetzwidrigen Handelns (TA, BZ), weltweite Solidarität, internationale Zusammenarbeit und Neutralität (BaZ, BZ) werden postuliert. Im Zusammenhang damit steht das Eintreten für eine (starke) militärische Landesverteidigung (BaZ, BZ).

Unterstützt wird eine gesunde Entwicklung der Wirtschaft (BaZ, BZ), ein leistungsfähiges Gewerbe (BZ), etwa auch mit besonderer Betonung des Privateigentums im Rahmen seiner sozialen Verantwortung (BaZ).

Die Teilnahme am kulturellen Leben soll aktiviert (BaZ) und vor allem auch das Bedürfnis nach Unterhaltung angemessen berücksichtigt werden (TA, BZ, La Suisse).

In vielen Statuten wird das Streben nach wahrheitsgetreuer, unvoreingenommener, unverfälschter Berichterstattung (NZZ, LNN, TAT) nach umfassender und vertiefter Information (NZZ, LNN, BZ) mit hoher journalistischer Qualität (NZZ) hervorgehoben. Sachlichkeit, Sorgfalt und Ausgewogenheit (TA) sollen das Prinzip

sein; billige Sensation, schlecht fundierte und persönliche Angriffe, leidenschaftliche Haltungen und verletzende Formulierungen sind dagegen zu unterlassen (24 heures, tribune le matin). Die TAT wiederum will die Probleme in einer kritischen, angriffigen und fundierten Form darstellen.

Über fremde (auch unkonventionelle) Meinungen soll ebenfalls informiert werden (BaZ, TA, TAT), wobei extremistischen Haltungen kritisch gegenüberzustehen ist (TA).

Information und Kommentar sind zu trennen (BaZ, TA, BZ, La Suisse).

Besonderer Wert wird auch auf eine gute, klare, allgemein-verständliche (BaZ, TA) bzw. konzise Sprache (TAT) gelegt. Zusammenhänge sollen aufgezeigt und offensichtlich dargestellt (TA, BZ), Themen gebührend gewichtet werden (TA).

Als einzige Zeitung erwähnt die BZ in ihrer grundsätzlichen Haltung das Streben nach Wirtschaftlichkeit.

3. Zweckmässigkeit

Die eben genannten Formulierungen hören sich sehr schön an, hinterlassen aber zum Teil ein ungutes Gefühl. So vermag etwa die Behauptung der Unabhängigkeit nicht zu überzeugen. Schon allein die Häufung dieser sicher gut gemeinten Grundsätze und Absichten lässt erkennen, dass es sich hier mehr um schöne Worte als um wirkliche und vor allem brauchbare Richtlinien für die tägliche journalistische Arbeit handelt.

Die meisten dieser vagen und deshalb auslegungsbedürftigen Formulierungen haben zwar den Vorteil, dass sie flexible Entscheidungen ermöglichen und so dem Redaktor Verhandlungsspielraum und potentielle Einflusschancen einräumen.¹² Zugleich vermögen sie jedoch dem Leser und vor allem dem Redaktor kein genügendes Urteil über die Linie der Zeitung zu geben, oder wie Kull es formuliert: "Auf der Basis solcher ausfüllungsbedürftiger Begriffe könnten verschiedene Redaktionen ganz verschiedene Zeitungen machen."¹³ Somit kommt es wesentlich auf die Auslegung im Einzelfall an. Die Auslegungskriterien sollten bei neu auftretenden, über die Tagesaktualität hinausreichenden Fragen aber hinreichend deutlich sein.

Die in der publizistischen Haltung verwendeten Formulierungen geben somit für die Entscheidung im publizistischen Alltag wenig her, sie können m.a.W. nur als recht unbefriedigende Richtlinien für die tägliche journalistische Arbeit betrachtet werden.

¹² Schulz, S. 102 f.

¹³ Kull, AfP 1970, S. 906 (dasselbst: "Ob eine Zeitung sich in einer bestimmten Situation für oder gegen die Aufwertung der D-Mark ausspricht, ist durch das Bekenntnis des Statuts zur sozialen Marktwirtschaft in keiner Weise präjudiziert.").

III Festlegung der Standortbestimmung: sog. Grundsatzkompetenz

Die Festlegung der Standortbestimmung (*Grundsatzkompetenz*) kommt dem Verleger zu.¹⁴ Als *Innovationsentscheidung*¹⁵ muss sie im Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Entscheidungsgewalt gesehen werden,¹⁶ welche eindeutig der Verleger innehat (Haftung für den Erfolg, Haftung für den Inhalt; vorn § 7 II 3 a).

Während die Grundsatzkompetenz nach Art. 5 Abs. 1 KV dem Verleger allein vorbehalten wird, sieht Art. 4 Ziff. 1a wKV bei der Festlegung der “*ligne générale*” eine Konsultationspflicht der Redaktoren oder einer Delegation derselben vor. Die vom westschweizerischen Kollektivvertrag geforderte Konsultation darf jedoch nicht überbewertet werden. Redaktoren, die eine vom Verleger wesentlich divergierende Weltanschauung haben, wird der Verleger schon erst gar nicht einstellen, und mit den anderen dürfte es nicht allzu schwer sein, einen gemeinsamen Nenner für die meist vagen Formulierungen zu finden. Hinzu kommt, dass die Stellungnahmen der Redaktoren für den Verleger nicht verbindlich sind.

IV Bekanntgabe

Den Redaktoren und freien Mitarbeitern mit ständigem Auftrag muss die Standortbestimmung bekanntgegeben werden, und zwar gemäss Art. 5 Abs. 2 KV entweder in einem *separaten Schriftstück* oder mit vollständigem Wortlaut im *Anstellungs- oder Arbeitsvertrag*. Dass das separate Schriftstück wie ein in Form der AAB zustandegekommenes Redaktionsstatut (im engeren Sinne)¹⁷ erst mit einer Einbeziehungsvereinbarung in den Einzelarbeitsvertrag (vorn § 4 III 3) Geltung erlangt, dürfte sich von selbst verstehen. Wird das Redaktionsstatut (im engeren Sinne) in Form der vereinbarten BO erlassen, müsste die vom Redaktionsstatut (im engeren Sinne) getrennte Standortbestimmung – falls sie nicht auch vereinbart wurde – ebenfalls einzelvertraglich einbezogen werden.

V Rechtliche Bedeutung

Die rechtliche Bedeutung der Standortbestimmung ist auf der Redaktorensseite in der sog. *Tendenzbindung*, auf der Verlegerseite in der *Begrenzung des Umfangs der Weisungsbefugnis* zu suchen.

14 Löffler/Ricker 38. Kapitel N 12; Kopp, S. 233.

15 Langenbucher/Roegele, S. 63.

16 Hailbronner, S. 228.

17 Also ohne die Teile I und II (Standortbestimmung).

Die Tendenzbindung, auf welche bei der Besprechung der Detailkompetenz zurückzukommen sein wird, verpflichtet den Redaktor, Inhalt und Gestaltung der Zeitung nach bestem Wissen und Gewissen *in Übereinstimmung mit der publizistischen Grundhaltung* zu erarbeiten.¹⁸ So verstösst z.B. ein nach linkem Gedanken-gut geschriebener Kommentar eines bei einer bürgerlich-liberalen Zeitung angestellten Redaktors zu einer Wirtschaftsaffäre gegen die Tendenz der Zeitung, was den Verleger zu einer sog. negativen Einzelweisung berechtigt (hinten § 10 I 2 b bb bbb 3b)).

Umgekehrt bedeutet die Standortbestimmung für den Verleger eine Begrenzung des Umfangs seiner Weisungsbefugnis in *publizistischen* Angelegenheiten.¹⁹ Dem Verleger kommt ausser der Grundsatzkompetenz nur noch die Möglichkeit zu, die Standortbestimmung in Notfällen mittels sog. negativen Einzelweisungen durchzusetzen. Von der sog. Richtlinienkompetenz (hinten § 10 I 1) ist vorerst noch abzu-sehen. Keine Grenze durch die Standortbestimmung erfahren die verlegerischen Weisungsbefugnisse in *arbeitsrechtlichen* Angelegenheiten (Arbeitsorganisation, Arbeitskoordination).

§ 10 Verhältnis Verleger/Redaktion

I *Publizistische Kompetenzabgrenzung*

Neben der üblichen Unterscheidung zwischen der dem Verleger zukommenden Grundsatzkompetenz und der den Redaktoren eingeräumten Detailkompetenz (hinten § 10 I 2 a) spricht man auch noch von der dazwischenliegenden sog. *Richtlinienkompetenz*.

1. *Richtlinienkompetenz*

Die Richtlinienkompetenz ist die Befugnis, über die Auffassung der Zeitung zu *neu auftretenden, über die Tagesaktualität hinausreichenden Fragen von erheblichem Gewicht* zu entscheiden.¹ Oft handelt es sich um Probleme, deren publizistische Behandlung infolge fehlender Erfassbarkeit durch die Standortbestimmung oder infolge der Eigenart der Zeitung einer Klärung bedürfen. Als Beispiele für solche Fragen kommen in Betracht: Einstellung gegenüber dem Boykott der Sommerolympiade 1980 in Moskau, den Jugenddemonstrationen von 1980 in Zürich oder (als ältere

18 Musterstatut des SZV Dokument 2 III Ziff. 2.

19 Rehbindner, Presserecht, S. 110.

1 Löffler/Ricker 38. Kapitel N 20.

Beispiele) Einstellung gegenüber einem neu auftauchenden Medium (z.B. Fernsehen)², gegenüber den Überfremdungsinitiativen anfangs der 70er Jahre und dem Generalstreik von 1918.

Wem diese Richtlinienkompetenz nun zugeordnet werden soll, ist sehr umstritten. Die Verleger beanspruchen sie, weil infolge der ausfüllungsbedürftigen (einem ständigen Bedeutungswandel unterworfenen) Formulierungen der Standortbestimmung nur so die Richtung der Zeitung – die sich ja gerade aus den Stellungnahmen zu solchen grundsätzlichen Fragen ablesen lässt – von ihnen überhaupt noch beeinflusst werden könne.³ Die Redaktoren andererseits befürchten, dass eine ausschliesslich verlegerische Richtlinienkompetenz (ohne redaktionelle Mitwirkungsrechte) die den Redaktoren zustehende Detailkompetenz illusorisch machen würde. Auf jeden Fall spricht der arbeitsrechtliche Bezug (vorn § 7 IV) gegen eine allfällige Zuordnung der Richtlinienkompetenz an die Redaktoren mittels eines Redaktionsstatuts in Form der vereinbarten BO.

Die verlegerische Weisung, wodurch die Richtlinienkompetenz erst konkretisiert – und damit die Grundhaltung der Zeitung interpretiert – wird, soll nach einigen Autoren zumindest durch *redaktionelle Mitwirkungsrechte* eine gewisse Beschränkung erfahren. So ist für Kübler ein *Einvernehmen* mit der Redaktion notwendig,⁴ nach Löffler/Ricker besteht für den Verleger auf Grund seiner besonderen Verantwortung sogar die Pflicht, den Redaktoren ein umfassendes Informations- und Anhörungsrecht zu gewähren. Das gleiche soll für den Chefredaktor gelten, wenn auf denselben die Richtlinienkompetenz übertragen worden ist.⁵

§ 12 PRRG räumt die Richtlinienkompetenz dem Chefredaktor ein, welcher vor Festlegung der Richtlinie die Redaktionsvertretung anzuhören und sich beim Entscheid mit Verleger und Ressortleiter ins Benehmen zu setzen hat, wobei unter gewissen Voraussetzungen ein verlegerisches Aufhebungsrecht und ein Redakteursprivileg (vorn § 9 I 1) vorbehalten bleiben.

Über die Richtlinienkompetenz macht das Musterstatut keine Aussagen. Auch der Kollektivvertrag spricht sich in Art. 17/18 KV lediglich über die Detailkompetenz aus. Ob ein Richtlinienentscheid nicht zu jenen wichtigen verlegerischen Entscheiden (publizistischer Natur) gehört, welche – wenn sie die Redaktoren in ihren persönlichen und (oder) beruflichen Verhältnissen treffen – ein Orientierungs- und Anhörungsrecht nach sich ziehen (Art. 15 Abs. 2 KV), muss noch untersucht werden (hinten § 10 III 2 a bb ccc).

2 "... , wollen wir ausführlich oder nicht ausführlich auf das Fernsehen eingehen? Wollen wir ein Programm bringen? Wenn ja, täglich oder wöchentlich? Wollen wir das Fernsehen kritisch beleuchten oder wollen wir das nicht tun?" Brigitte Weyl in: Verhandl. 49. DJT, Bd. II, München 1972, N 112.

3 Niemann, S. 103, wo auch von der Grundsatzkompetenz als "toter Kompetenz" gesprochen wird; Löffler/Ricker 38. Kapitel N 20.

4 Kübler, D 90; nach Mallmann, N 42, hat der *Chefredaktor* sich mit den Ressortleitern und der Redaktionsvertretung ins Benehmen zu setzen.

5 Löffler/Ricker 38. Kapitel N 20.

In den Statuten erscheint der Begriff der “Richtlinienkompetenz” nicht. In ganz wenigen Statuten wird er – im Zusammenhang mit der sog. Rücksprache (hinten § 10 I 2 b aa ccc) – umschrieben mit Formulierungen wie: Probleme, “die von der publizistischen Grundhaltung nicht erfasst sind” (TA, BaZ) oder “die Gegenstand öffentlicher Auseinandersetzung von Tragweite sind” (TA, BZ). Kommt es zu keinem *Einvernehmen* mit der Redaktion, behält sich der Verleger (TA, BaZ) bzw. der Chefredaktor (BZ) das Entscheidungsrecht vor. Das geforderte Einvernehmen stellt bereits ein publizistisches Mitwirkungsrecht der Redaktion dar.

Die Richtlinienkompetenz kann rechtlich als eine *allgemeine* – von allfälligen redaktionellen Mitwirkungsrechten belastete – *Weisungsbefugnis für einen besonderen Problemkreis* (nicht für Einzelfälle) qualifiziert werden. Die Begrenzung findet die Richtlinienkompetenz in der Standortbestimmung. Diese Begrenzung ist jedoch oft gar nicht genau auszumachen, wenn die Standortbestimmung vage Formulierungen oder gar keine Aussagen zum betreffenden Problemkreis enthält.

2. Detailkompetenz

a) Inhalt

Mit dem Begriff der Detailkompetenz wird die (redaktionelle) Befugnis umschrieben, *über den Textteil einer Zeitung* – d.h. über Inhalt und Gestaltung desselben – *frei zu entscheiden*. Diese auf die *Tagesaktualität* zugeschnittene Kompetenz⁶ versteht sich einerseits nur im Rahmen der Standortbestimmung (d.h. der sie interpretierenden Richtlinien)⁷ und andererseits für den einzelnen Redakteur nur im Rahmen der Redaktionsordnung (§ 13 PRRG), womit insbesondere das (positive) Einzelweisungsrecht vorgesetzter Redakteure vorbehalten bleibt (hinten § 10 I 2 b bb bbb 2)).⁸

Träger der Kompetenz sind die Redaktion und die einzelnen Redaktoren, welche gemäss Musterstatut des SZV Dokument 2 III Ziff. 2 Inhalt und Gestaltung der Zeitung erarbeiten und für ihren journalistischen Tätigkeitsbereich freie Hand haben. Auf Grund der Detailkompetenz kommt dem einzelnen Redaktor gemäss Art. 18 Abs. 3 KV auch das Recht zu, Einsendungen, die sich kritisch mit einem Artikel oder einer Stellungnahme aus seiner Feder auseinandersetzen, eine Entgegnung beizufügen (gemäss Statut der “Schweizer Illustrierten” nach Absprache mit dem Chefredaktor).

6 Löffler/Ricker 38. Kapitel N 21.

7 Kübler, D 90.

8 Niemann, S. 102.

Die redaktionelle Detailkompetenz ergibt sich aus Art. 18 Abs. 1 und 3 i.V.m. Art. 17 Abs. 1 und 2 KV. Entsprechende Bestimmungen fehlen im westschweizerischen Kollektivvertrag; Art. 7 wKV sieht lediglich vor, dass der Arbeitsvertrag Aufgabe und Funktion des Redakteurs festlegen soll.

Die Detailkompetenz ist nicht nur konkretisierende Kompetenz. Die Auslegungsbedürftigkeit der Begriffe in der publizistischen Grundhaltung erfordert beim Fehlen von Richtlinien (Richtlinienkompetenz) vielmehr zuerst eine Interpretation dieser Begriffe. Sind aber Richtlinien vorhanden, wird es meist nur noch um eine Konkretisierung dieser Richtlinien gehen. Die blossе Konkretisierungsbefugnis wird jedoch aufgewertet, wenn die Redaktoren durch Mitwirkungsrechte an der Richtlinienkompetenz beteiligt sind.

Die Detailkompetenz wird in den Statuten mit Selbständigkeit (NZZ, TAT), Unabhängigkeit (NZZ, TAT) und Freiheit (TA, LNN, BZ, TAT) in der Entscheidung über Haltung und Gestaltung usw. umschrieben. Sie ist rechtlich als *Verzicht* des Verlegers auf sein *Weisungsrecht* als Arbeitgeber zu charakterisieren⁹ (vorn § 6 II 1). Es handelt sich hier aber nur um das Weisungsrecht in *publizistischen*, nicht um dasjenige in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten (hinten § 10 I 2 b bb 2)).

Die Detailkompetenz der Redakteure ist jedoch nicht schrankenlos. Beschränkungen ergeben sich sowohl aus der Sphäre des Arbeitnehmers als auch aus der Sphäre des Arbeitgebers.

b) Beschränkungen

aa) Aus der Sphäre des Arbeitnehmers

aaa) Allgemeine Treuepflicht

Neben der Arbeitspflicht obliegt dem Redaktor als *Arbeitnehmer* auch die *Treuepflicht* gegenüber dem Arbeitgeber, er hat "*die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren*" (Art. 321a Abs. 1 OR).¹⁰ Die Treuepflicht geht über die aus Art. 321d OR abgeleitete Gehorsamspflicht (als Gegenstück zum Weisungsrecht des Arbeitgebers) hinaus (vorn § 6 II 2 a), was insbesondere bei Eingriffen des Verlegers in das ausserdienstliche Verhalten des Redaktors von Bedeutung ist.

Die allgemeine Treuepflicht wird in den Redaktionsstatuten ausgedrückt mit Formulierungen wie: Rücksichtnahme der Redaktoren auf die gesamten Interessen der Zeitung (BZ, TA) oder Pflicht, alles zu unterlassen, was dem Ansehen der Zei-

⁹ Schulz, S. 172; Niemann, S. 102.

¹⁰ Löffler/Ricker 35. Kapitel N 20: "Der Redaktor hat daher nach besten Kräften die Interessen des Verlegers zu fördern und Schaden von Verleger und Verlag abzuwenden."

tung und dem Gesamtinteresse des Unternehmens schaden könnte (LNN). Meist wird die Treuepflicht jedoch nicht umschrieben, weil sich eine solche von selbst versteht.

Als eine besondere Ausprägung der Treuepflicht¹¹ regelt § 20 PRRG die Geheimhaltungspflicht bzw. Art. 7 KV die Verschwiegenheitspflicht. Darüber – wenn auch in viel milderer Form – spricht sich von den diversen Statuten lediglich dasjenige des TA aus, wo es heisst, dass Teilnehmer an Orientierungen und Beratungen zur Verschwiegenheit verpflichtet werden können.

bbb) Tendenzbindung

1) *Allgemeines*

Die Redaktion und der einzelne Redaktor sollen gemäss Musterstatut des SZV Dokument 2 III Ziff. 2 Inhalt und Gestaltung der Zeitung nach bestem Wissen und Gewissen *in Übereinstimmung mit der publizistischen Grundhaltung* erarbeiten. Damit wird die Formulierung von Art. 18 Abs. 1 KV aufgenommen, wonach die Redaktion *im Rahmen der Standortbestimmung* frei ist. Die so umschriebene sog. *Tendenzbindung* muss im Zusammenhang mit der besonderen Zielsetzung der Tendenzbetriebe gesehen werden (vorn § 7 II 3 b aa).

Dass es sich bei der Tendenzbindung des Redaktors zweifellos um ein berechtigtes Arbeitgeberinteresse des Verlegers handelt (Art. 321a Abs. 1 OR),¹² folgt nicht erst aus der verlegerischen Grundsatzkompetenz, sondern schon aus den allgemeinen kommunikationsordnungsrechtlichen Erwägungen zum Tendenzschutz (vorn § 7 II 3 b bb). Die Tendenzbindung verlangt – als Besonderheit gegenüber Nicht-Tendenzbetrieben – sogar nach einer besonderen *Treuepflicht*, welche insbesondere im ausserdienstlichen Bereich relevant wird.

Auch eine besondere Treuepflicht ist jedoch nicht absolut. Als allgemeines Gesetz beschränkt sie – wie das Weisungsrecht – die Meinungs- bzw. Pressefreiheit des Redaktors (vorn § 6 III 2),¹³ wird aber ihrerseits begrenzt durch die sich aus Treu und Glauben ergebenden berechtigten eigenen Interessen des Arbeitnehmers (Grundrechte, Persönlichkeitsschutz).¹⁴

11 Reh binder, Arbeitsrecht, S. 48.

12 Reh binder, SJZ 1978, S. 138.

13 Löffler/Ricker 35. Kapitel N 21.

14 Reh binder, SJZ 1978, S. 137 f.

Es wäre etwa folgender Fall denkbar: Aus den vagen Formulierungen der grundsätzlichen Haltung ergibt sich ein Eintreten für den Umweltschutz. In einem bestimmten Anwendungsfall legt nun aber der Verleger die betreffende Formulierung aus Opportunitätsgründen gerade gegenteilig aus. Der Verleger könnte sich unter diesen Umständen m.E. nicht auf die Treuepflicht berufen.

Auf die Gegenbeschränkungen der Treuepflicht (Grundrechte des Redaktors, Persönlichkeitsschutz) kann nun aber verzichtet werden,¹⁵ und zwar bei den Grundrechten auf die *Ausübung* derselben und beim Persönlichkeitsschutz in *den Grenzen von Recht und guten Sitten* (Art. 27 Abs. 2 ZGB). Dass diese Grenze nicht überschritten ist, folgt aus den berechtigten und durch die Verfassung positiv beurteilten Interessen des Arbeitgebers (Art. 321a Abs. 1 OR) bzw. des Verlegers (Art. 55 BV, Art. 5 GG). Ein solcher, zumindest teilweiser Verzicht (unter Vorbehalt des Gewissensschutzes; hinten § 10 II) ist bei einem Redaktor mit dem Eingehen eines Arbeitsverhältnisses ohne weiteres anzunehmen.

2) *Im dienstlichen Bereich*

Im dienstlichen Bereich versteht man unter Tendenzbindung die Pflicht zur positiven Förderung der Tendenz,¹⁶ wobei auch die blosse Übereinstimmung mit der Tendenz einer Zeitung dieser Förderung gleichkommt. Die Durchsetzung der Tendenzbindung im Einzelfall erfolgt durch die (verlegerische) negative Einzelweisungsbefugnis (hinten § 10 I 2 b bb bbb 3 b)).

Auf die Tendenzbindung wird in allen Statuten Bezug genommen, indem die Redaktion bzw. der einzelne Redaktor auf die Übereinstimmung mit der publizistischen Grundhaltung bzw. auf den Rahmen der Zielsetzung, der Grundsätze und redaktionellen Linie verpflichtet werden (NZZ, TA, BZ, LNN, TAT). Die BaZ bringt die Tendenzbindung ausdrücklich mit dem Eingehen einer regelmässigen Tätigkeit für dieses Organ in Verbindung, wobei sie im Einzelfall die Möglichkeit vorsieht, in den Ausstand zu treten.

3) *Im ausserdienstlichen Bereich*

Das Arbeitsverhältnis vermag auch Auswirkungen im ausserbetrieblichen Verhalten des Arbeitnehmers zu haben. So kann der ausserbetriebliche Bereich eben gerade durch die *Treuepflicht* beeinflusst werden. Im Zweifel geniesst die Freiheit des Arbeitnehmers in seinem ausserdienstlichen Verhalten den Vorzug, und zwar nicht nur auf Grund der berechtigten Eigeninteressen des Arbeitnehmers (Grundrechte, Persönlichkeitsschutz), sondern auch, weil das ausserdienstliche Verhalten selten das Arbeitsverhältnis *konkret* berührt.¹⁷ Ein sachlicher Bezug zwischen ausser-

¹⁵ Reh binder, SJZ 1978, S. 137 f.

¹⁶ Ebd., S. 134.

¹⁷ Reh binder, Arbeitsrecht, S. 45, 50. Vgl. allgemein über die Schranken bei Verhaltensanweisungen bezüglich der ausserdienstlichen Treuepflicht: Stamm, S. 85 ff. (S. 89: "Bei ausserdienstlichen Weisungen ist nach dem oben Gesagten also zunächst der sachliche Bezug zwischen Arbeitspflicht und in Frage stehendem Verhalten zu suchen. Es ist abzuklären, ob die Anordnung eines bestimmten Verhaltens oder das Verbot eines solchen für die sorgfältige

dienstlichem Verhalten und der Arbeitspflicht wird nun jedoch – vor allem auf der politischen Ebene – bei Tendenzbetrieben vermutet,¹⁸ wobei eine stärkere oder klarere Geltendmachung der Unternehmenstendenz (z.B. Parteizeitung) auch entsprechend eine (intensivere) Bindung im ausserdienstlichen Bereich bewirkt.¹⁹ Auch hierzu ist mit dem Vertragsabschluss eine entsprechende Einwilligung des Redaktors als Arbeitnehmer anzunehmen.

Mit der Tendenzbindung im ausserdienstlichen Bereich bezweckt der Verleger, das erstrebte Image seines Unternehmens, die Glaubwürdigkeit der Zeitung zu wahren.²⁰ Der Redaktor, welcher in bestimmter Funktion nach aussen auftritt und in dieser Weise von der *Öffentlichkeit* wahrgenommen wird, gilt als Repräsentant “seiner” Zeitung; d.h. diese Öffentlichkeit – als entscheidendes Kriterium²¹ – rechnet dann gleichsam die Verhaltensweisen des Redaktors auch dem Verleger zu, was die Zeitung unglaublich machen kann.

Bei sog. “unabhängigen” Presseorganen – als was sich ja die meisten Zeitungen in ihrer Standortbestimmung bezeichnen – dürften Parlamentsmandate, Leitungsfunktionen in Parteien und anderen Verbänden, Mitgliedschaft in Initiativ- und Referendumskomitees kaum mit der Tendenz zu vereinbaren sein, anderes gilt grundsätzlich für die einfache Parteimitgliedschaft.²²

Der deutschschweizerische Kollektivvertrag sieht in Art. 35 KV (Mitarbeit und Tätigkeit nach aussen) vor, dass der Redaktor im *Einvernehmen mit dem Verleger* grundsätzlich – d.h. unter Berücksichtigung des Vertragsverhältnisses und der Interessen des Blattes und Verlages – frei ist, an anderen Blättern usw. mitzuarbeiten. Freiheit wird ihm auch für verbandsinterne Arbeit (im VSJ) gewährt. Über alle anderen Tätigkeiten, die die Stellung der Zeitung bzw. des Verlages tangieren können, hat sich der Redaktor *mit seinem Verleger zu verständigen*; dies gilt namentlich für politische Ämter, militärische Karrieren, Lehraufträge und ähnliche Tätigkeiten. Letztere Regelung findet sich auch in allgemeiner Form in Art. 8 Ziff. 3 wKV.²³

Für die ausserdienstliche Tätigkeit gibt es Regeln im Statut des “Neuen Bündner Tagblatts”, wo für die Annahme öffentlicher Ämter die Zustimmung des Verwaltungsratsausschusses einzuholen ist. Im Statut der LNN wird vorgesehen, dass die Redaktoren mit Rücksicht auf den parteipolitisch unabhängigen Charakter der Zeitung keine politischen Ämter in Legislativen und Exekutiven übernehmen.

Erfüllung der Arbeitspflicht nach objektiven Kriterien unumgänglich ist bzw. ob sonst eine nachteilige Einwirkung auf die Arbeitsleistung droht.”).

18 So BAG in DB 1980, S. 547.

19 Rehinder, SJZ 1978, S. 134.

20 Ebd.; Löffler/Ricker 35. Kapitel N 21.

21 Rehinder, SJZ 1978, S. 135 f.; Löffler/Ricker 35. Kapitel N 21.

22 Vgl. darüber ausführlich Rehinder, SJZ 1978, S. 135 ff.

23 “Le rédacteur RP n'exerce pas sans l'accord de l'éditeur une activité extérieure importante, de nature à compromettre l'exécution de son travail.”

In einem besonderen Papier ("Richtlinien für die politische Betätigung der Redaktoren der Basler Zeitung" vom 31. Januar 1977) spricht sich die BaZ über diesen Problemkreis sehr ausführlich aus. Neben der einleitenden Bemerkung, wonach man der politischen Betätigung der Redaktoren grundsätzlich positiv gegenüberstehe, wird – nach der Erkenntnis, dass mögliche Konflikte auftauchen können und deshalb Prioritäten zu setzen seien – empfohlen, dass die Redaktoren möglichs-te partei- und anderweitige direktpolitische Abstinenz üben sollen. Dabei geniesst die Loyalität der Redaktoren ausdrücklich Priorität vor deren direkten politischen Engagements. Es folgen differenzierte Regeln über die einzelnen politischen Betätigungen, wobei in gewissen Fällen (z.B. parlamentarische Mandate) bei "Ausnahmebewilligungen" minimale redaktionelle Mitwirkungsrechte vorgesehen sind. Der Beitritt zu Initiativ- und Referendums-Komitees ist erst – wenn überhaupt – nach Festlegung der Haltung der Zeitung in der entsprechenden Frage möglich. Jedes politische Amt ist dem Vorsitzenden Chefredaktor zu melden. Bei Konflikten, die sich trotz dieser Regelungen ergeben, kann der Redaktor eventuell zum Ausstand verpflichtet werden.

ccc) Rücksprache mit Verlag

Über den Inhalt des Textteils der Zeitung kann der Redaktor dann nicht allein entscheiden, wenn es um riskante Fälle geht. In Angelegenheiten, welche die Stellung und die Interessen der Zeitung und des Verlages erheblich berühren – d.h. gemäss Protokollerklärung des SZV, wenn es sich um *Angelegenheiten von grundsätzlicher Natur* handelt –, hat der Redaktor bzw. der Chefredaktor *Rücksprache mit dem Verleger* zu nehmen, und zwar soll dies rechtzeitig geschehen, um dem Verleger noch eine wirksame Entscheidungsmöglichkeit in die Hand zu geben. Eine solche Rücksprachepflicht folgt aus Art. 17 Abs. 2 KV. Das Musterstatut des SZV Dokument 2 III Ziff. 3 präzisiert dies insofern, als dort noch der besondere Anwendungsfall der drohenden zivil- und strafrechtlichen Folgen angeführt wird.

Man kann diese für Blatt und Verlag drohenden negativen Nachteile gesamthaft mit dem Begriff der *Unzumutbarkeit* umschreiben, worunter selbstverständlich auch erhebliche finanzielle Risiken (LNN, BZ) fallen.²⁴ Dass bei der Feststellung der Unzumutbarkeit als Gegengewicht die "öffentliche Aufgabe" der Presse berücksichtigt werden soll,²⁵ ist mangels rechtlicher Relevanz der öffentlichen Aufgabe abzulehnen.

Über die Rücksprache machen die Statute der BaZ, der BZ, LNN und des TA nähere Aussagen. Zusätzlich zum Musterstatut erwähnen sie noch, dass bei Berühren des *Gesamtinteresses* (TA, LNN, BaZ) oder auch bei *Gestaltungsfragen von grösserer Tragweite* (TA, LNN) eine Rücksprache erfolgen soll.

²⁴ Löffler/Ricker 38. Kapitel N 21; § 13 Abs. 3 PRRG.

²⁵ So Kübler, D 91; Hoffmann-Riem, Innere Pressefreiheit, S. 191.

Stellung und Interessen der Zeitung sind z.B. berührt, wenn durch eine Veröffentlichung ein Inserateentzug von erheblichem Gewicht droht (vorn § 2 I 2 betr. Autohandel im TA), oder wenn bestimmte Äusserungen in einem Artikel einen Ehrverletzungsprozess oder einen Prozess wegen Veröffentlichung geheimer Verhandlungen befürchten lassen.

Der Verleger als Eigentümer und Arbeitgeber ist nicht nur voll verantwortlich für die Existenz der Zeitung und deren Sicherung, sondern auch mitverantwortlich für den Textteil, also für den Inhalt der Zeitung (vorn § 7 II 3 a). In dieser Verantwortung ist die rechtliche Erklärung der Rücksprachepflicht in erster Linie zu suchen; in riskanten Fällen kommt dem Verleger ein uneingeschränktes Informationsrecht zu.²⁶ Ausdrücklich erwähnt wird dieser Zusammenhang ausser im Musterstatut des SZV Dokument 2 III Ziff. 3 noch in den Statuten des TA und der LNN. Die Rücksprachepflicht kann sich ausserdem auch aus der Treuepflicht des Arbeitnehmers ergeben. "Drohende Schäden" sind dem Arbeitgeber nämlich mitzuteilen.²⁷ Allerdings handelt es sich nicht bei allen rücksprachepflichtigen Tatbeständen um solche Schäden, so dass die Treuepflicht nicht immer angerufen werden kann.

Ist die Rücksprache erfolgt, entscheidet der *Verleger*, und zwar nach vorheriger *Anhörung* der Redaktoren bzw. des Chefredaktors.²⁸ Diese Entscheidungsbefugnis gehört zur sog. *negativen Einzelweisungskompetenz*, auf die im Abschnitt über die verbleibende Einzelweisungsbefugnis einzugehen sein wird (hinten § 10 I 2 b bb bbb 3b)).

bb) Aus der Sphäre des Arbeitgebers

aaa) Geschäftliche und andere Mitteilungen bzw. Beiträge des Verlags

Mit der Arbeitgeberstellung ist kein völliger Verzicht auf die Ausübung der Pressefreiheit im Einzelfall (Detailkompetenz) verbunden; denn auch ein freiwilliger Verzicht²⁹ darf nie soweit gehen, dass dadurch der Wesensgehalt eines Grundrechts beeinträchtigt wird. Dies wäre aber der Fall, wenn der Verleger keine Meldungen in eigener Sache oder seine von der Redaktion (nicht geringfügig) abweichende Auffassung publizieren könnte.³⁰

Art. 17 Abs. 1 KV bestimmt, dass (von geschäftlichen und anderen Mitteilungen des Verlages abgesehen) ohne Wissen der Redaktion nichts in den Textteil eines

²⁶ Löffler/Ricker 38. Kapitel N 21.

²⁷ Rehbinder, Arbeitsrecht, S. 47.

²⁸ Vgl. Musterstatut des SZV Dokument 2 III Ziff. 3; Art. 17 Abs. 2 KV.

²⁹ Verzichtet werden kann nur auf die *Ausübung*, nicht auf den Bestand eines Grundrechts.

³⁰ A.M. bezüglich des verlegerischen Rechts auf Abdruck eigener redaktioneller Beiträge: Hoffmann-Riem, Innere Pressefreiheit, S. 192 f.

Blattes aufgenommen werden dürfe. Somit sind geschäftliche und andere Mitteilungen sowie *mit Wissen* der Redaktion auch andere Beiträge des Verlages zulässig. Dass letztere als Verlagsmeinung zu kennzeichnen sind (Musterstatut des SZV Dokument 2 III Ziff. 4 Abs. 1), dürfte sich im Hinblick auf Treu und Glauben von selbst verstehen.

“Geschäftliche” Mitteilungen wären etwa solche über die Erhöhung der Abonnementspreise und über die Einführung neuer Techniken. Unter “anderen” Mitteilungen können solche über eine Umbesetzung in der Chefredaktion, über die Einführung eines Chefredaktorenkollegiums und über den Stellenantritt neuer Redaktoren verstanden werden. Unter “andere Beiträge” würde etwa die Kolumne in “Der Brückenbauer” fallen, die ein Mitglied des Verlages dieser Zeitung regelmässig schreibt.

Nur in den Statuten der LNN und der BZ ist das verlegerische Recht auf geschäftliche und andere Mitteilungen enthalten, wobei die LNN zusätzlich eine Absprache mit dem Chefredaktor vorsieht, was über den Kollektivvertrag hinausgeht.

bbb) Verbleibende Einzelweisungsbefugnis

1) *Situation nach allgemeinem Arbeitsrecht*

Als Arbeitgeber (und somit *Träger* des Weisungsrechts) könnte sich der Verleger ausser auf die Grundsatz- und Richtlinienkompetenz auch auf die Detailkompetenz berufen. Er hätte also auf Grund von Art. 321d Abs. 1 OR ohne weiteres die Befugnis, Weisungen zu erteilen, wie der Textteil im einzelnen zu gestalten sei, d.h. Weisungen betreffend Inhalt, Form und Verfasser einzelner Artikel (sog. *Einzelweisungen*).

2) *Übertragung des positiven Einzelweisungsrechts in publizistischen Angelegenheiten*

Gemäss Protokollerklärung des SZV wird mit Art. 17 KV das Einzelweisungsrecht des Verlegers an die Redaktion ausgeschlossen. Einen ausdrücklichen Verzicht auf Einzelweisungen statuieren nur die Statute der LNN und des Blicks vom 11. Juli 1973.

Art. 17 KV hat nur das Verbot des Einzelweisungsrechts in *publizistischen Angelegenheiten* im Auge. Verboten sind also Einzelentscheide über den *Inhalt* der Zeitung. Dagegen kommt dem Verleger weiterhin die Weisungsbefugnis in *arbeitsrechtlichen Angelegenheiten* zu, auch wenn er die Weisungsausübung oft dem Chefredaktor überlässt.

Dass der verlegerische Verzicht auf das Einzelweisungsrecht in publizistischen Angelegenheiten lediglich arbeitsrechtlicher Natur ist und sich nicht etwa zwingend aus der Pressefreiheit (bzw. aus einer optimierenden Zuordnung derselben) ergibt, ist das Ergebnis der rein arbeitsrechtlichen Konfliktlage, wie sie sich im Abschnitt über das Sonderarbeitsrecht der Presse ergeben hat.

Dieser verlegerische Verzicht bedeutet jedoch nicht ein völliges Freisein von (inhaltlichen) Einzelweisungen. Der Redaktor bleibt auf Grund der Betriebsorganisation bzw. Redaktionsordnung immer noch mit den *Weisungen* seiner *Vorgesetzten* konfrontiert.³¹ Eine wichtige Rolle spielt hier insbesondere der Chefredakteur, auf den das verlegerische Weisungsrecht übergegangen ist,³² trägt doch derselbe gegenüber dem Verleger die Verantwortung für Inhalt und Gestaltung des redaktionellen Teils (hinten § 10 III 1 b bb). Auf Grund der Gehorsamspflicht hat der Redaktor somit Weisungen des Chefredaktors, zu einem bestimmten Problem in bestimmter Weise Stellung zu nehmen oder einzelne Korrekturen vorzunehmen, Folge zu leisten. Kleinlichen Anordnungen steht aber Treu und Glauben entgegen (vorn § 6 II 2 b). Ausserdem besteht als besondere Schranke noch der Gewissenschutz der Redakteure (hinten § 10 II).

Das verlegerische Weisungsrecht in publizistischen Angelegenheiten ist als solches – nämlich als Recht und nicht nur als Ausübungsbefugnis wie das Weisungsrecht in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten – übertragen worden. Ein solcher Verzicht auf den Bestand eines Rechts ist infolge der dispositiven Natur von Art. 321d OR ohne weiteres zulässig, zumal sich hier die Situation anders stellt als bei den Grundrechten, auf deren Bestand nicht verzichtet werden kann. Die publizistische Weisungsbefugnis des Chefredaktors wird somit zur eigenen, was folgende Auswirkungen hat:³³

Der Chefredaktor ist vom Verleger fachlich weisungsunabhängig.³⁴ Dem Verleger steht – im Gegensatz zu den Stellvertretungsregeln – kein konkurrierendes Weisungsrecht zu. Er darf das Weisungsrecht des Chefredaktors auch nicht jederzeit beschränken oder entziehen. Hingegen wird der Verleger von der Haftung für den Inhalt (vorn § 7 II 3 a) insoweit entlastet, als er nur noch für das sog. *Organisationsverschulden* haftet, „das heisst für Sorgfaltsverletzungen bei der Bestellung und Auswahl sowie der laufenden Überwachung seines Personals“.³⁵ Sonst liegt jegliche Verantwortung beim Chefredaktor. Nur in Notfällen kann der Verleger trotz der publizistischen Weisungsbefugnis des Chefredaktors korrigierend eingreifen (negative Einzelweisungsbefugnis).

All dies ändert nichts daran, dass der Verleger nach wie vor der Arbeitgeber ist und dass deshalb auch z.B. eine weitere Übertragung der Weisungsbefugnisse durch

31 Niemann, S. 102; vgl. dazu allgemein Stamm, S. 40 f.

32 Rehbinders, Presserecht, S. 111.

33 Dazu vgl. allgemein Hüber, S. 39 ff.

34 Vgl. Rehbinders, DÖV 1972, S. 450.

35 Rehbinders, Presserecht, S. 100.

den Chefredaktor auf eine untere Instanz seiner Zustimmung bedarf. Der Kollektivvertrag hat dem Verleger lediglich die Trägerschaft in publizistischen Weisungen genommen. Deren Übertragung auf den Chefredaktor vermag allerdings dann nicht ganz zu befriedigen, wenn die Berufung des Chefredaktors (ohne redaktionelle Mitwirkungsrechte) ausschliesslich in die Kompetenz des Verlegers fällt. Hier besteht unter Umständen die Gefahr, dass der Chefredaktor nur der verlängerte Arm des Verlegers ist.

3) *Verlegerische Letztzuständigkeit*

3a) *In arbeitsrechtlichen Angelegenheiten*

Zu den arbeitsrechtlichen Angelegenheiten gehören wirtschaftliche (technische, administrative, finanzielle) und personelle Massnahmen (hinten § 10 III 2 b–c) zur Durchsetzung von Arbeitsorganisation und Arbeitskoordination. Gerade die Arbeitskoordination erfordert bei Entscheidungen, die unter Zeitdruck gefällt werden müssen, eine verlegerische Letzt- und damit Alleinentscheidungskompetenz (vorn § 6 I).

Auch die Weisungsbefugnisse in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten können delegiert werden, wobei hier jedoch lediglich die *Ausübung* und nicht das Recht als solches übertragen wird. Andernfalls wäre nämlich die Bezeichnung des Verlegers als Arbeitgeber nicht mehr gerechtfertigt, würde es doch an der erforderlichen “persönlichen Abhängigkeit” zu ihm fehlen (vorn § 5 II 2).

Hier kann nun der Verleger – im Gegensatz zu den Weisungen in publizistischen Angelegenheiten – die Ausübung jederzeit wieder an sich ziehen. Dies kann er unter Umständen (d.h. bei ausdrücklicher Festlegung der Delegation im Redaktionsstatut selber) allerdings nur bewerkstelligen unter Berücksichtigung der in einem Redaktionsstatut für Änderungen vorgesehenen Verfahrenerschwernisse (Rücksprache mit der Redaktion, Einhaltung der individuellen Kündigungsfristen; hinten § 12 III und IV).

Mitunter kann es recht schwierig sein zu entscheiden, ob eine *verlegerische* Weisung von (erlaubter) personeller oder von (verbotener) inhaltlicher Natur ist. So können personelle Entscheide – z.B. die Weisung, es sei ein bestimmter Redakteur in ein anderes Ressort zu versetzen – auch Auswirkungen in publizistischer Hinsicht haben. Trotzdem handelt es sich aber nicht um eine nach Art. 17/18 KV ausgeschlossene (den Textteil einer Zeitung betreffende) Weisung.

3b) In publizistischen Angelegenheiten: negative Einzelweisungsbefugnis

Die negative Einzelweisungskompetenz dient der Durchsetzung der Tendenzbindung bzw. der grundsätzlichen Haltung. Sie ist aber auch die nach Rücksprache gegebene Möglichkeit des Verlegers, riskante Veröffentlichungen zu untersagen. So kommt sie bei Artikeln zum Zug, welche mit der grundsätzlichen Haltung unvereinbar sind oder welche die Stellung und die Interessen der Zeitung und des Verlages erheblich berühren (d.h. bei Unzumutbarkeit für den Verlag, insbesondere bei zivil- und strafrechtlichen Folgen).³⁶

Vor dem verlegerischen Entscheid über einen der Rücksprache unterworfenen Tatbestand hat der Verleger gemäss Art. 17 Abs. 2 KV (und Musterstatut des SZV Dokument 2 III Ziff. 3) die Redaktion *anzuhören*. Geht man von der Ablehnung eines Sonderarbeitsrechts der Presse und damit von einem arbeitsrechtlichen Übergewicht im Verhältnis Verleger/Redaktor aus (vorn § 7 IV), so bedeutet die Anhörung eine eindeutige Besserstellung der Redaktoren.³⁷ Denn gerade diese für den Verleger in Notfällen bestehende Korrekturmöglichkeit sollte von redaktionellen Mitwirkungsrechten unbelastet sein. Die negative Einzelweisungsbefugnis gemäss Art. 17 Abs. 2 KV wird ausdrücklich von den Redaktionsstatuten der LNN, BZ und des TA angeführt, wobei TA und BZ zuerst den Versuch vorsehen, eine Einigung zwischen Verlag und Redaktion zu erzielen.

Eine Einzelweisung, mit der die Tendenzbindung und damit die grundsätzliche Haltung durchgesetzt wird, bedarf selbstverständlich keiner Anhörung. Auch gegenüber negativen Einzelweisungen besteht aber keine unbeschränkte Gehorsamspflicht der Redaktoren. So darf die verlegerische Weisung der Standortbestimmung nicht widersprechen, ist doch der Redaktor gegenüber dem *Verleger* nur an diese gebunden.³⁸ Dass sich hier schwierige Konfliktsituationen ergeben können, mag folgender Fall zeigen: In der Standortbestimmung einer Zeitung wird ausdrücklich hervorgehoben, dass man von wirtschaftlichen Machtgruppen frei sei. Eine Artikelserie, die sich z.B. mit einem grossen Warenhauskonzern auseinandersetzen soll, bewirkt, dass dieser Konzern mit einem vollständigen Inserateentzug droht. Daraufhin untersagt der Verleger das Erscheinen der Artikelserie, indem er auf das tangierte Gesamtinteresse hinweist. Eine solche Kapitulation gegenüber wirtschaftlicher Macht widerspricht jedoch gerade den in der Standortbestimmung geäusserten Prinzipien.

³⁶ Schulz, S. 175.

³⁷ Hoffmann-Riem, Innere Pressefreiheit, S. 191 f., verlangt sogar ein Einvernehmen zwischen Redaktion und Verlag.

³⁸ Rehbinders, Presserecht, S. 110.

c) Folgen von Vertragsverletzungen

Widerspricht eine verlegerische negative Einzelweisung der Standortbestimmung oder erteilt der Verleger positive Einzelweisungen in publizistischen Angelegenheiten, entfällt für den Redaktor die Befolgungspflicht. Beim ersten Fall kann sich der Redaktor gemäss Art. 5 Abs. 3 KV auch auf den Gewissensschutz (hinten § 10 II) berufen. Beim Verleger handelt es sich dann um eine *Schlechterfüllung* des Arbeitsvertrages. Neben dem Schadenersatzanspruch steht dem Redaktor die Kündigungsmöglichkeit zu. M.E. wird er in Ausnahmefällen das Arbeitsverhältnis sogar fristlos auflösen können. So z.B., wenn der Verleger dauernd und in schikanöser, persönlichkeitsverletzender Art mit positiven Einzelweisungen in die Detailkompetenz des Redaktors eingreift.

Umgekehrt kann der Verleger das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen, wenn der Redaktor 1) in schwerwiegender Weise und mindestens grob fahrlässig die ihm obliegenden Pflichten vernachlässigt, den Interessen der Zeitung oder des Verlages zuwiderhandelt, ihre Ehre und ihren guten Ruf verletzt (*Arbeits- und Treuepflicht*) oder 2) wenn er trotz erfolgter Mahnung weiterhin Beiträge veröffentlicht, die mit der verlegerischen Zielsetzung und allgemeinen Haltung des Blattes nicht vereinbar sind (*Tendenzbindung*). Diese in Art. 22 Abs. 2 KV und zum Teil auch in Art. 6 Ziff. 5 wKV statuierten Grundsätze stellen gegenüber dem allgemeinen Arbeitsrecht³⁹ insofern eine Besonderheit dar, als hier für Schlechterfüllung – neben dem Schadenersatzanspruch – die *fristlose* Auflösung des Arbeitsverhältnisses vorgesehen ist. Damit wird die besondere Treuepflicht in Tendenzbetrieben unterstrichen.

3. Abschliessende Bemerkungen zur publizistischen Kompetenzabgrenzung

Obwohl Grundsatz-, Richtlinien- und Detailkompetenz im Einzelfall nicht immer scharf zu trennen sind, muss m.E. entgegen Mallmann⁴⁰ an dieser Dreiteilung festgehalten werden. Kritik erfährt vor allem die Richtlinienkompetenz,⁴¹ weil sie die redaktionelle Detailkompetenz angeblich illusorisch macht (vorn § 10 I 1). Dieser Einwand ist m.E. unberechtigt. Auch wenn die Richtlinienkompetenz ausschliesslich vom Verleger bzw. Chefredaktor wahrgenommen wird (d.h. ohne redaktionelle Mitwirkungsrechte), verbleibt dem Redaktor eine genügend freie Gestaltungsmöglichkeit in der Wahrnehmung seiner Detailkompetenz (so etwa bei der Würdigung

39 Rehbindner, Arbeitsrecht, S. 54.

40 Mallmann, N 29 ff.; Scholz, Pressefreiheit und Arbeitsverfassung, S. 65 f.

41 Nach Hoffmann-Riem, Innere Pressefreiheit, S. 177, ist die Richtlinienkompetenz entbehrlich.

der wirtschaftlichen Abläufe einer durch Richtlinienkompetenz bejahen oder verneinten Frankenaufwertung oder bei der Würdigung der gegen die Überfremdung getroffenen Massnahmen; vorn § 10 I 1).

Zugunsten der Richtlinienkompetenz lässt sich noch folgendes anführen: Vom Leser aus betrachtet erscheint es wichtig, dass er in Berichterstattung und Stellungnahmen der Zeitung zu wichtigen Fragen eine einheitliche, transparente Linie sieht (vorn § 7 II 2 b betr. Vielfalt in der Presse). Die Zeitung wirkt unglaublich, wenn die Behandlung eines zentralen Themas davon abhängt, welcher einzelne Redaktor zufälligerweise gerade einen Artikel darüber schreibt oder wenn der Leser dauernd mit kontradiktorischen Stellungnahmen der Redaktion selber konfrontiert wird. Schliesslich wird von der Richtlinienkompetenz im täglichen publizistischen Prozess nicht viel Gebrauch gemacht.

II Gewissensschutz⁴²

Dokument 2 II Ziff. 2 des Musterstatuts des SZV bestimmt, dass die Redaktion und der einzelne Redaktor nicht verpflichtet sind, etwas *zu schreiben oder zu verantworten, was ihrer eigenen Überzeugung widerspricht* (Überzeugungsschutz). Aus einer entsprechenden Weigerung des Redaktors darf ihm gemäss Dokument 3 des Musterstatuts kein Nachteil irgendwelcher Art erwachsen, wobei Art. 22 Abs. 2 KV (vorn § 10 I 2 c) vorbehalten bleibt. Dieser Vorbehalt dürfte sich von selbst verstehen, vermag doch die Berufung auf Gewissensschutz keine Vertragsverletzungen zu rechtfertigen (vgl. auch § 13 Abs. 2 Satz 2 PRRG⁴³).

Das Musterstatut wiederholt damit nur den Wortlaut von Art. 5 Abs. 3 KV, wobei diese Bestimmung noch zusätzlich den Gewissensschutz für den Fall der Weigerung des Redaktors vorsieht, einer ihm erteilten Weisung, welche der Standortbestimmung widerspricht, Folge zu leisten. Eigentlich müsste dieser Fall gar nicht speziell geregelt werden, begrenzt doch die Standortbestimmung ohnehin den Umfang des Weisungsrechts (vorn § 9 V).

Beim Gewissensschutz als *Überzeugungsschutz* handelt es sich um keine eigenständige Regelung des Kollektivvertrages. Der Gewissensschutz weist eigentlich nur auf den Kerngehalt des privatrechtlichen Persönlichkeitsschutzes⁴⁴ im Arbeitsverhältnis hin. Gerade in diesem Kernbereich, welcher eine absolute Schranke für Verleger und vorgesetzte Redakteure darstellt, herrscht – bedingt durch den indivi-

42 Der besondere Fall des Gewissensschutzes, der bei Änderungen der Standortbestimmung gilt (der sog. Gesinnungsschutz; hinten § 12 IV 2), wird hier ausgeklammert.

43 "Seine Pflichten aus dem Arbeitsvertrag, insbesondere seine Pflicht zur Einhaltung der allgemeinen publizistischen Haltung bleiben unberührt."

44 Rehbinders, Presserecht, S. 36.

dualen Charakter der Pressefreiheit – ein Mindestmass an redaktioneller Autonomie (vorn § 7 I 2 b) und damit wirkliche innere Pressefreiheit. Ein Verzicht des Redaktors auf den Gewissensschutz würde die Grenzen von Recht und guten Sitten (Art. 27 Abs. 2 ZGB) überschreiten. Arbeitsrechtliche und pressefreiheitliche Minimalgarantien treffen sich hier.

Der Gewissensschutz kommt bei folgenden Voraussetzungen zum Zug: Zunächst einmal muss eine Interessenabwägung zwischen den Belangen des Verlegers und der Einstellung des Redaktors stattfinden, wobei erst bei *offensichtlicher Unzumutbarkeit* für den Redaktor zu seinen Gunsten zu entscheiden ist.⁴⁵ Erforderlich ist also eine gewisse *ernstliche Gewissensnot*, die sich aus dem *bisherigen Verhalten* des Redaktors ergeben kann.⁴⁵ Hoffmann-Riem spricht von für unabdingbar erkannten Wertvorstellungen.⁴⁶ Ausserdem darf die Gewissensnot für den Redaktor *nicht voraussehbar* gewesen sein,⁴⁶ was z.B. zu verneinen ist, wenn ein linker Journalist für eine bürgerliche Zeitung schreiben würde. Eine entscheidende Rolle spielt im übrigen die *persönliche Zurechenbarkeit* einer Handlung oder eines Beitrages. So könnte nach Hoffmann-Riem ein Redaktor die Sammlung von Material für ein Porträt eines der eigenen Partei oppositionell gegenüberstehenden Politikers nicht verweigern, wohl aber die Identifikation mit dem Inhalt des Beitrages, etwa durch einen Kommentar.⁴⁷ Gleich zu behandeln ist der Fall des Redaktionsbeitrages, den der Redaktor auch dann zu erstellen hat, wenn der Inhalt seinen Überzeugungen widerspricht (dies allerdings nur *ohne* Verfasserangabe,⁴⁸ weil der Redaktor nur so für die Öffentlichkeit nicht als Verantwortungsträger erkennbar ist, bzw. der Beitrag ihm nur so nicht persönlich zugerechnet werden kann).

Gewissensschutz müsste etwa anerkannt werden bei einem überzeugten Pazifisten, der einen Beitrag über die Vorteile der Abschreckungswirkung militärischer Angriffe auf Zivilpersonen zu schreiben hätte, oder bei einem Kriegsdienstverweigerer, der für einen "gerechten Krieg" einzutreten hätte.

Es stellt sich die Frage, ob der Gewissensschutz ausser auf Meinungsäusserungen (§ 13 Abs. 2 PRRG) auch auf die Berichterstattung, die blosser Information anwendbar ist. Obwohl Art. 5 Abs. 3 KV darüber nichts sagt, muss die Frage verneint werden. Die Kundgabe blosser Nachrichten vermag keinen Gewissenskonflikt herbeizuführen.⁴⁹ Andernfalls bestünde die Gefahr, dass Nachrichten einfach unterdrückt werden könnten.

45 Hüber, S. 168.

46 Hoffmann-Riem, Redaktionsstatute, S. 133.

47 Ebd., S. 134.

48 Rehbindner, Presserecht, S. 111. Vgl. auch Art. 5 Ziff. 2 wKV: "Il ne peut être contraint de publier sous sa signature une opinion contraire à sa conviction. Il ne peut s'opposer à la publication de textes contraires à ses propres convictions."

49 A.M. Kübler, D 98; die angeführte Begründung (Selektion der Nachrichten durch Wertung) ist als solche zwar richtig, nur passt sie nicht auf die vorliegende Fragestellung.

Von den Statuten umschreiben den Gewissensschutz – meist in den Worten des Kollektivvertrages bzw. Musterstatuts – dasjenige der NZZ, LNN, BZ, BaZ und TAT.

III Mitwirkung der Redaktion, insbesondere bei wichtigen verlegerischen Entscheiden (Art. 15 Abs. 2–4 KV)

Nach Art. 15 Abs. 2 KV muss das Redaktionsstatut mindestens vorsehen, dass der Verleger oder die zuständige Instanz seines Unternehmens vor wichtigen verlegerischen Entscheiden die davon in ihren persönlichen und beruflichen Verhältnissen betroffenen redaktionellen Mitarbeiter orientieren und anhören muss. Unter wichtigen verlegerischen Entscheiden werden gemäss Abs. 3 auch Massnahmen betreffend Zusammensetzung der Redaktion verstanden, d.h. Massnahmen über Anstellung, Entlassung und Umbesetzung. Dabei können gemäss Abs. 4 die Redaktoren und Journalisten im Arbeitsvertragsverhältnis im Einvernehmen mit dem Verleger aus ihrer Mitte eine Delegation bestimmen, die in ihrem Namen zu solchen Entscheiden Stellung bezieht.

Die Bestimmungen von Art. 15 Abs. 2–4 KV (und die ähnlich lautenden in Art. 4 Ziff. 1 b–e bzw. Art. 6 Ziff. 3 wKV) geben die wichtigsten Anliegen der Redaktoren wieder. In Dokument 2 III Ziff. 5 des Musterstatuts des SZV werden sie bestätigt. Sie gelten nur als Minimalbedingungen, was denn auch in einigen Statuten zur Einräumung von stärkeren Mitwirkungsrechten führte. In Art. 15 Abs. 2–4 KV begegnet man auslegungsbedürftigen Begriffen (“wichtige verlegerische Entscheide”, “Berührung in den persönlichen und beruflichen Verhältnissen”), die von Verlegern und Redaktoren zum Teil verschieden interpretiert werden.

1. Verleger oder die zuständige Instanz seines Unternehmens

a) Allgemeine Bemerkungen

Die Mitwirkungsrechte der Redaktion richten sich gemäss Art. 15 Abs. 2 KV gegen den Verleger bzw. die zuständige Instanz seines Unternehmens. Über *wichtige publizistische* Angelegenheiten (hinten § 10 III 2 a bb; z.B. Standortänderung) wird in der Regel nur der *Verleger* entscheiden, womit *er* gegenüber der Redaktion zur Information und Anhörung verpflichtet ist. Das verlegerische Einzelweisungsverbot (vorn § 10 I 2 b bb bbb 2)) kann hier nicht angerufen werden, handelt es sich doch bei den wichtigen publizistischen Angelegenheiten nicht um eine Frage der Detailkompetenz. Bei *wichtigen personellen und wirtschaftlichen* Angelegenheiten (hinten § 10 III 2 b und c) können hingegen neben oder anstelle des Verlegers auch

einer *unteren Instanz* Informations- und Anhörungspflichten zukommen. Welche Instanz in einem bestimmten Zeitungsunternehmen wirklich zuständig ist, lässt sich entweder dem Redaktionsstatut selber oder der Redaktionsordnung (hinten § 11) entnehmen.

Allgemein aus Art. 15 Abs. 2 KV verpflichtet ist z.B. gemäss Redaktionsstatut der LNN (neben dem Verleger) der *Chefredaktor*. Anderen Instanzen (z.B. Ressortchefs) dürfte m.E. diese Pflicht selten zukommen. In der Folge sollen denn auch die in den meisten Statuten sehr ausführlich umschriebenen Aufgaben und Kompetenzen des Chefredaktors speziell gewürdigt werden.

b) Chefredaktor

aa) Stellung des Chefredaktors im Zeitungsunternehmen

Der Chefredaktor ist "Manager und Koordinator des Pressebetriebs"⁵⁰ und sollte sich sowohl über handwerkliches Können als auch über geistige Führungsqualitäten auszeichnen können.⁵¹ Er leitet die Gesamtreaktion (NZZ; LNN: Vorsitz im Redaktionskollegium) und gehört z.B. bei der NZZ auch der Geschäftsleitung an, deren Sitzungen er leitet.⁵²

Auf Grund seiner Stellung im Pressebetrieb ist der Chefredaktor als weisungsberechtigte und zugleich weisungsgebundene Instanz⁵³ einer nicht geringen Gefahr von *Intrarollenkonflikten*⁵⁴ ausgesetzt. Die an ihn gestellten unterschiedlichen Erwartungen von Verlag und Redaktion erfordern sowohl Standhaftigkeit als auch Anpassungsvermögen; andernfalls vermag er als Gesprächspartner des Verlages bei Fragen des Verhältnisses Verlag/Redaktion (LNN) nicht zu überzeugen.

Der Chefredaktor sieht sich v.a. bei grösseren Zeitungen zunehmend Manageraufgaben gegenüber. Damit kommt es unweigerlich zu Kompetenzüberschneidungen mit dem Verleger.⁵⁵ Die Redaktoren erblicken im Chefredaktor nur noch die Vertrauensperson des Verlegers,⁵⁶ was den Interessengegensatz zu ihnen noch wesentlich vergrössert.⁵⁷ Die Redaktorensseite erhebt nicht zuletzt im Hinblick auf diese Entwicklung Anspruch auf Mitwirkung bei der Auswahl des Chefredaktors (hinten § 10 III 2 c c).

50 Löffler/Ricker 38. Kapitel N 22.

51 Vgl. darüber ausführlich Dovifat/Wilke, Bd. II, S. 12.

52 Die Geschäftsleitung wird vom Verwaltungsrat (früher Verwaltungskomitee), welcher aus 7–9 Mitgliedern besteht, für die unmittelbare Führung des Unternehmens bestellt. Ausser dem Chefredaktor gehört ihr u.a. der Leiter des Verlages und der Druckerei an.

53 Langenbucher/Roegele, S. 57.

54 Schulz, S. 234.

55 Langenbucher/Roegele, S. 61.

56 Dovifat/Wilke, Bd. II, S. 13; Hoffmann-Riem, Redaktionelle Autonomie, S. 62.

57 Schulz, S. 237.

Hinzuweisen ist noch kurz auf eine mögliche "Mehrfachfunktion" des Chefredaktors, wenn dieser zugleich Verleger ist. In diesem Fall sind nach Mallmann⁵⁸ und § 23 PRRG für die Ausübung gewisser Befugnisse des Chefredaktors als Ausgleich zur verlegerischen Übermacht Stellvertreter⁵⁹ zu bestellen.

bb) Aufgaben und Kompetenzen des Chefredaktors

Gemäss Musterstatut des SZV Dokument 2 III Ziff. 1 trägt der Chefredaktor gegenüber dem Verleger die *Verantwortung für Inhalt und Gestaltung* des redaktionellen Teils der Zeitung (vorn § 10 I 2 b bb bbb 2): Haftung des Verlegers nur noch für Organisationsverschulden).⁶⁰ Langenbucher/Roegele sprechen ganz allgemein von *Gesamtverantwortung*.⁶¹ So soll der Chefredaktor gemäss Redaktionsreglement der LNN die Interessen der Zeitung als Ganzes wahrnehmen und mit Anregung und Kritik für eine flexible und tatkräftige publizistische Führung sorgen. Die Verantwortung des Chefredaktors ist eine Folge des für den Verleger ausgeschlossenen Einzelweisungsrechts in publizistischen Angelegenheiten (vorn § 10 I 2 b bb bbb 2)).

Die Redaktionsstatute erwähnen folgende Aufgaben und Kompetenzen des Chefredaktors:

Neben der in allen Statuten hervorgehobenen Verantwortung für Inhalt und Gestaltung des redaktionellen Teils hat der Chefredaktor den Verlag über die Besetzung wichtiger Posten zu orientieren (NZZ) und bei wichtigen Themen Rücksprache aufzunehmen (TA). In wirtschaftlicher Hinsicht ist er für die Einhaltung des Redaktionsbudgets verantwortlich (BZ, TAT, LNN), welches er nach dem Statutenentwurf der TAT sogar selbst zu erstellen hat, während BZ und LNN bei der Erstellung des Redaktionsbudgets lediglich eine Rücksprache des Verlags mit dem Chefredaktor vorsehen. Ausserdem statuiert die LNN, dass er die Organisation der Redaktion in einem Redaktionsreglement schriftlich festzulegen hat, dies allerdings in Rücksprache mit dem Verlag.

Die TAT bestimmt generell, dass der Chefredaktor die Zeitung in redaktioneller, personeller, organisatorischer und finanzieller Hinsicht plane und führe. Gemäss LNN entscheidet der Chefredaktor über den Inhalt (gemeint: thematischer In-

58 Mallmann, N 44.

59 Hoffmann-Riem, Innere Pressefreiheit, S. 194 f., sieht für die Auswahl dieser Stellvertreter ein Mitwirkungsrecht der Redaktion vor.

60 Dokument 3 präzisiert, dass anstelle des Chefredaktors bei kleineren Redaktionen eventuell der einzelne Redaktor, in anderen Fällen – je nach interner Ordnung – der Redaktionsausschuss, der Redaktionsvorsitzende etc. treten kann.

61 Langenbucher/Roegele, S. 59: Verantwortung nicht nur im juristischen Sinn, sondern auch in organisatorischer und menschlicher Hinsicht, Mitverantwortung für das finanzielle Wohl der Zeitung.

halt)⁶² des Textteils und wird vom Verlag bei negativen Einzelweisungen und Beschwerden von aussen angehört. Ihm obliegt in gewissen Fragen die letzte Entscheidung: bei dringlichen Angelegenheiten (TA: allerdings mit Entscheidungsmöglichkeit unterer Instanzen), bei Fragen, die im Tätigkeitsbereich der Redaktion auftreten (TA, BZ), bei Fragen, die in grundsätzlicher Art die Haltung, den Inhalt, die Gestaltung und den Stil des Blattes berühren (NZZ).

Von geplanten und bevorstehenden Veränderungen innerhalb des Unternehmens ist er von Seiten des Verlages zu unterrichten (LNN). Er kann organisatorische und administrative Massnahmen treffen (TA: neben Stabsstellen und Ressortdienstchefs) und entscheidet bei Meinungsverschiedenheiten der einzelnen Ressorts (NZZ).

Gegenüber dem Verlag steht ihm ein Anhörungsrecht bei Änderungen des Redaktionsbudgets zu (BZ, LNN).

Wichtig sind v.a. seine Kompetenzen in personeller Hinsicht. Sie reichen von *Vorschlägen* (NZZ betr. Stellvertreter, Ressortleiter und verantwortliche Redaktoren) und *Anträgen* (BZ betr. Redaktoren) bis zu *eigentlichen Entscheidungskompetenzen* (NZZ betr. übriger Mitarbeiterstab). Letztere kann er aber oft nur in Übereinstimmung oder nach Konsultation mit dem Verlag wahrnehmen (TA betr. Redaktoren; BZ betr. Anstellung redaktioneller Mitarbeiter; LNN betr. Personalwesen im redaktionellen Bereich überhaupt).

2. *Wichtige verlegerische Entscheide und Mitwirkungsrechte in der Statutenpraxis*

Der Kollektivvertrag definiert die “wichtigen verlegerischen Entscheide” – mit Ausnahme der in Art. 15 Abs. 3 KV erwähnten Massnahmen betreffend die Zusammensetzung der Redaktion (personelle Entscheide) – nicht näher.

Die Protokollerklärung des SZV interpretiert diesen Begriff in der Weise, dass unter wichtigen verlegerischen Entscheiden insbesondere solche publizistischer, technischer, administrativer und finanzieller Natur zu verstehen sind.⁶³

⁶² Es geht darum, welche Themen in der nächsten Ausgabe behandelt werden sollen. Bei den täglichen Gestaltungskonferenzen kann der Chefredaktor die Planungen der einzelnen Ressorts noch umdisponieren.

⁶³ Vgl. auch Musterstatut des SZV Dokument 2 III Ziff. 5 Abs. 2.

a) Publizistischer Natur

aa) Tendenzbezug

Dass publizistische Entscheide (also Entscheide, welche den Inhalt der Zeitung betreffen) stets tendenzbezogen sind und daher den Tendenzschutz hervorrufen, versteht sich von selbst. Der Tendenzschutz, welcher als Wesenskern der Kommunikationsverfassung trotz seiner Nichtpositivierung auch in der Schweiz gelten muss (vorn § 7 II 3 b bb), kann aber durch Redaktionsstatute rechtswirksam abbedungen werden (vorn § 7 II 3).

bb) Beispiele

aaa) Änderung in der Standortbestimmung

Die erstmalige Festlegung der Standortbestimmung durch den Verleger (*Grundsatzkompetenz*) ist zwar zweifelsohne ein wichtiger verlegerischer Entscheid, dürfte m.E. jedoch nicht die Mitwirkungsrechte von Art. 15 Abs. 2 KV auslösen. Dies steht im Gegensatz zur ausdrücklichen Regelung im Westschweizer Kollektivvertrag (vorn § 9 III). Die durch den Abschluss des Arbeitsvertrages bewirkte Festlegung des Redaktors auf die ohnehin schon bestehende, wenn auch nicht unbedingt schriftlich fixierte Tendenz (*Tendenzbindung*) lässt keinen Raum frei für nochmaliges Beraten über die Standortbestimmung.

Anders ist die Lage bei einer während des Arbeitsverhältnisses eingetretenen Änderung in der Standortbestimmung (hinten § 12 IV 2). Hierüber müssen die Redaktoren zumindest informiert und angehört werden.

Interessieren dürften hier nur die in zwei Statuten erwähnten, über die Orientierung und Anhörung hinausgehenden redaktionellen Mitwirkungsrechte. So sieht das Statut der BZ für alle wichtigen Entscheide i.S. des Kollektivvertrages – also nicht nur für Standortänderungen – vor, dass, wenn sich eine *Mehrheit* der Redaktoren (mehr als die Hälfte) *einzel*n und *schriftlich* gegen den Entscheid ausspreche, der Verlag denselben nochmals überprüfen müsse, dann aber den endgültigen Entscheid zu fällen habe. In derselben Weise äussert sich das Statut des TA betr. Änderungen des Statuts, worunter natürlich auch eine Standortänderung fällt. Eingangs hat hier noch eine *eingehende Besprechung mit der Redaktion* stattzufinden. In diesen beiden Fällen lässt sich zwar nicht von einer redaktionellen Mitentscheidung i.S. eines Vetorechts sprechen, doch bewirkt hier eine Mehrheit von Redaktoren zumindest eine Verzögerung der verlegerischen Entscheidung. Eine nochmalige Überprüfung der Entscheidung kann zudem zu einer Meinungsänderung des Verlegers führen.

Eine Anhörung der Redakteurvertretung sieht auch § 11 Abs. 1 PRRG vor.

bbb) Entscheide über wesentliche Änderungen in der Gestaltung der Zeitung

Gewisse Änderungen in der Gestaltung der Zeitung können nicht unbedeutende Auswirkungen auf die publizistische Qualität haben und sind deshalb zweifellos auch wichtige Entscheide publizistischer Natur. Zu denken wäre etwa an einen überproportionalen Ausbau einer bestimmten Sparte (z.B. Wirtschaft) oder an eine deutlich vermehrte Bebilderung einer bis jetzt meist nicht bebilderten Zeitung. Die Einführung einer neuen Sparte (z.B. Region) oder eine Veränderung der Frontseite sind m.E. hingegen keine wesentlichen Änderungen in der Gestaltung der Zeitung.

Solche Gestaltungsfragen sind nach den Statuten der BZ und LNN – über die Information und Anhörung hinausgehend – von Verlag und Redaktion *gemeinsam zu erarbeiten*.

ccc) Richtlinienentscheide?

Richtlinienentscheide (Ausübung der Richtlinienkompetenz; vorn § 10 I 1) sind insofern keine “wichtigen verlegerischen Entscheide”, als sie sich lediglich auf einen bestimmten Problemkreis beschränken und deshalb nicht wie Standortänderungen und wesentliche Gestaltungsänderungen das Profil der Zeitung als solche tangieren. Andererseits vermögen Richtlinienentscheide den oft vagen Bestimmungen in der publizistischen Grundhaltung überhaupt erst einen gewissen Gehalt zu geben. Das spricht aber eher zugunsten einer von redaktionellen Mitwirkungsrechten unbelasteten verlegerischen Entscheidungskompetenz. Orientierung und Anhörung nach Art. 15 Abs. 2 KV sind hier somit nicht geboten, faktisch aber durchaus wünschenswert, was die in einigen Statuten eingeräumten Mitwirkungsrechte beweisen (vorn § 10 I 1).

b) Wirtschaftlicher Natur

aa) Tendenzbezug

Bezüglich des bei wirtschaftlichen Massnahmen bestehenden Tendenzbezuges kann auf frühere Ausführungen verwiesen werden (vorn § 7 II 3 b dd). Der Tendenzbezug darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, “dass gerade die ‘wirtschaftlichen Angelegenheiten’ unmöglich als Sonderproblem der Redaktion behandelt werden dürfen.”⁶⁴ Gerade hier sind deshalb (trotz des Tendenzschutzes eingeräumte) redak-

64 Hoffmann-Riem, Innere Pressefreiheit, S. 162 f.

tionelle Mitwirkungsrechte im Vergleich zu den Rechten der übrigen Belegschaft problematisch.

Die Entscheide wirtschaftlicher Natur umfassen technische, administrative und finanzielle Massnahmen. Auf sie soll – nach der Abgrenzung zu Art. 6 Abs. 1 KV – in dieser Reihenfolge eingegangen werden.

bb) Abgrenzung zu Art. 6 Abs. 1 KV (Orientierung über wirtschaftliche Entwicklung)

Gemäss Musterstatut des SZV Dokument 2 III Ziff. 5 Abs. 1 orientiert der Verleger *jährlich* über die wirtschaftliche Entwicklung der Zeitung. Damit wird auf Art. 6 Abs. 1 KV verwiesen, wo dieses Informationsrecht übrigens auch den regelmässigen Mitarbeitern i.S. von Art. 48 KV (vorn § 5 II 3) eingeräumt ist. Der westschweizerische Kollektivvertrag spricht von einer *regelmässigen* Information, die mindestens einmal pro Jahr vertieft zu erfolgen hat.

Eine Orientierung sollte etwa über die Auflagenentwicklung, über das Verhältnis Anzeigen-/redaktioneller Teil, über die Einhaltung des Redaktionsbudgets, usw. erfolgen.

In den Redaktionsstatuten der NZZ und LNN ist eine jährliche Orientierung vorgesehen, während die TAT von einer regelmässigen und die BZ von einer vierteljährlichen Information sprechen.

Die Orientierung über die wirtschaftliche Entwicklung erfolgt auch, wenn sie von keinen “wichtigen Entscheiden des Verlegers” begleitet wird. Sie ist vom Verleger generell geschuldet. Ihre Erklärung findet sie in der besonderen persönlichen Beziehung, die der Redaktor normalerweise zu “seiner” Zeitung hat.⁶⁵

cc) Technische Massnahmen

Zu den wichtigen verlegerischen Entscheiden technischer Natur gehört die Einführung neuer Techniken.⁶⁶

65 Kritisch gegenüber einem besonderen Anspruch der Redaktion: Kübler, D 97.

66 Z.B. die Umstellung von Bleisatz auf Photosatz. Am 4. April 1979 wurde vom SZV und VSJ ein Abkommen über die Einführung und Anwendung elektronischer Mittel in den Redaktionen unterzeichnet, welches Bestandteil des Kollektivvertrages ist. Ziel dieses Abkommens ist die Sicherung der Anstellung und die Bewahrung der geistigen und körperlichen Integrität der die Bildschirme bedienenden Journalisten. Nach Hoffmann-Riem, Innere Pressefreiheit, S. 66, brechen die neuen Techniken das “traditionelle Gefüge der Arbeitsteiligkeit” auf und bringen neuen Konfliktstoff mit sich.

Das Statut der LNN bestimmt, dass Änderungen in technischer Hinsicht, die Einfluss auf die redaktionelle Arbeit haben (was bei den neuen Techniken stets zutrifft⁶⁷), von Verlag und Redaktion gemeinsam zu erarbeiten sind. Ebenfalls über eine blossе Orientierung und Anhörung hinaus geht die BZ bezüglich wichtiger technischer Entscheide (vorn § 10 III 2 a bb aaa).

dd) Administrative Massnahmen

Zu den wichtigen verlegerischen Entscheiden administrativer Natur gehören die Zusammenlegung, Verlegung, Einschränkung oder Stillegung von Ressorts und die Errichtung von Redaktionsgemeinschaften mit anderen Verlagen.⁶⁸ Wiederum geht die BZ bei administrativen Massnahmen über die geforderte Orientierung und Anhörung hinaus (vorn § 10 III 2 a bb aaa).

ee) Finanzielle Massnahmen

Wichtige Entscheide finanzieller Natur sind ausser der Einstellung des Erscheinens der Zeitung oder von Teilausgaben derselben insbesondere die Änderung des Redaktionsbudgets und wesentliche Änderungen der Eigentumsverhältnisse.

aaa) Änderung des Redaktionsbudgets (Redaktionsetats)

Das Redaktionsbudget spielt im Presseunternehmen gezwungenermassen eine wichtige Rolle, hängt doch u.a. die Leistungsfähigkeit der Redaktion entscheidend von seiner Grösse ab. Eine Kürzung des Budgets könnte u.a. zur Folge haben, dass gewisse geplante wichtige Vorhaben aufzugeben oder Rationalisierungsmassnahmen zu ergreifen wären.

Im Musterstatut des SZV Dokument 3 zu III/5 wird folgende Regelung vorgeschlagen: Der Verlag stellt nach Rücksprache mit dem Chefredaktor das jährliche Redaktionsbudget auf, für dessen Einhaltung der Chefredaktor allein verantwortlich ist. Vor allfälligen Kürzungen dieses Budgets sind der Chefredaktor sowie die betreffenden Redaktoren anzuhören.

67 Vgl. Hoffmann-Riem, Innere Pressefreiheit, S. 154 f.

68 Über Redaktionsgemeinschaften vgl. Dovifat/Wilke, Bd. II, S. 215.

Bezüglich der Aufstellung des Budgets halten sich die Statute der BZ und LNN an den Wortlaut des Musterstatuts, die BaZ sieht keine Rücksprache mit dem Chefredaktor vor und nach der TAT fällt die Aufstellung ganz in die Kompetenz des Chefredaktors. Die Verantwortung für die Einhaltung des Budgets trägt der Chefredaktor (BZ, TAT, LNN).

Mit der Orientierung und Anhörung bei allfälligen Kürzungen des Budgets nimmt man es ausser bei der BZ nicht so genau. So ist gemäss BaZ lediglich das für die Gesamtleitung der Redaktion zuständige Organ (bestehend aus den beiden Chefredaktoren, den Ressortchefs und dem Chef vom Dienst) und gemäss LNN der Chefredaktor zu hören. Die TAT macht darüber keine näheren Aussagen. In den Statuten des TA und der NZZ findet sich überhaupt nichts über das Redaktionsbudget.

§ 17 Abs. 1 PRRG sieht vor, dass der Redaktionsetat im Benehmen⁶⁹ mit dem Chefredaktor und der Redakteurvertretung *aufgestellt* und *geändert* wird.⁷⁰

bbb) Wesentliche Änderungen der Eigentumsverhältnisse

Darunter fallen Änderungen der Mehrheitsbeteiligung, Eigentumswechsel und Fusion.

Die Orientierungs- und Anhörungspflicht bei wesentlichen Änderungen der Eigentumsverhältnisse ist zu unterscheiden von der Informationspflicht gemäss Art. 6 Abs. 2 KV, welche erst *nach erfolgten Änderungen* aktuell wird (vorn § 9 I 2).

Die erwähnten Beispiele von solchen Änderungen erfüllen m.E. schon für sich allein die von Art. 15 Abs. 2 KV gestellten Anforderungen an einen "wichtigen verlegerischen Entscheid". Der vom SZV geforderte Zusammenhang zwischen einer Änderung der Eigentumsverhältnisse und einer möglichen Veränderung der allgemeinen Haltung⁷¹ vermag nicht zu überzeugen, ist doch die Änderung der allgemeinen Haltung bzw. der Standortbestimmung als solche schon ein "wichtiger verlegerischer Entscheid".

Wesentliche Änderungen der Eigentumsverhältnisse können der Redaktorenschaft nicht gleichgültig sein, identifiziert sie sich doch aus naheliegenden Gründen viel mehr mit dem Unternehmen, als dies etwa bei anderen Arbeitnehmern der Fall ist.⁷² Eine wichtige Rolle spielt in diesem Zusammenhang das *Zeitmoment*. Orien-

69 Über den Begriff "Benehmen" vgl. Hoffmann-Riem, Innere Pressefreiheit, S. 150.

70 Kritisch vgl. Scholz, Pressefreiheit und Arbeitsverfassung, S. 214, 217; das funktions-sichernde Letztentscheidungsrecht des Verlegers sollte gewährleistet bleiben.

71 Vgl. Bulletin des SZV Nr. 5 (1978) S. 175.

72 Kritisch gegenüber einem besonderen Anspruch der Redaktoren auf wirtschaftliche "Mitbestimmung": Kübler, D 97.

tierung und Anhörung sind natürlich nur sinnvoll, wenn der Entscheid noch nicht gefällt ist. Andernfalls wäre eine Beeinflussung seitens der Redaktoren gar nicht mehr möglich.⁷³

Dem wird von Verlegerseite jedoch vor allem der Selbstschutz i.S. einer Geheimhaltung unternehmerischer Absichten entgegengehalten.⁷⁴ So könne die Geheimhaltungspflicht bei wesentlichen Veränderungen nicht durchgesetzt werden, weshalb geplante Änderungen zur öffentlichen Angelegenheit würden, was wiederum die Entscheidungsfreiheit des Verlegers in Frage stelle⁷⁵ oder Verkaufsverhandlungen erheblich erschweren könne.⁷⁶ Der SZV erwartet davon sogar eine vorübergehende Schwächung des Unternehmens mit nachteiligen wirtschaftlichen Folgen.⁷⁷

Der westschweizerische Kollektivvertrag nimmt in Art. 6 Ziff. 3 wKV nur auf den Fall der Fusion Bezug. Gefordert wird ein "accord préalable", also eine vorherige Absprache.

Nach der allgemein gehaltenen Mitwirkungsregelung der BZ (vorn § 10 III 2 a bb aaa) müssten die weitergehenden redaktionellen Mitwirkungsrechte auch für wesentliche Änderungen der Eigentumsverhältnisse gelten. In der Praxis dürfte dies jedoch kaum befolgt werden.

Das Statut der BaZ bestimmt, dass der Mehrheitsbesitzer des Aktienkapitals bzw. der Herausgeber, welcher eine Änderung der Besitzverhältnisse beabsichtigt, die Redaktion darüber orientiert. Eine Orientierung allein genügt aber nach den Mindestanforderungen von Art. 15 Abs. 2 KV noch nicht.

Die Praxis hat gezeigt, dass es die Verlegerseite mit den Rechten der Redaktoren in dieser Sache nicht gerade ernst nimmt. Der Eigentumswechsel beim "Beobachter"⁷⁸ und die Fusionen in Basel⁷⁹ und Bern⁸⁰ seien hier angesprochen. Die Redaktion wurde in diesen Fällen zu spät bzw. überhaupt nicht orientiert. Von einer Anhörung konnte nicht die Rede sein.

73 Bulletin des SZV Nr. 3 (1978) S. 76; Nr. 5 (1978) S. 174 f.; Löffler/Ricker 37. Kapitel N 36.

74 Journalistenzeitung des VSJ Nr. 1 (1980) S. 9; § 17 Abs. 2 PRRG.

75 Bulletin des SZV Nr. 3 (1978) S. 76; Nr. 5 (1978) S. 175.

76 Kübler, D 97.

77 Bulletin des SZV Nr. 3 (1978) S. 76.

78 Vgl. Journalistenzeitung des VSJ Nr. 2 (1980) S. 11.

79 1976 fusionierten die Basler Nachrichten und die Nationalzeitung Basel zur "Basler Zeitung". Als Begründung wurden finanzielle Schwierigkeiten infolge der neuen Techniken vorgebracht. Vgl. Nuspliger, S. 124.

80 Am 3. Januar 1979 erschien anstelle des Berner Tagblattes und der Berner Nachrichten zum erstenmal die "Berner Zeitung". Vgl. Nuspliger, S. 124.

c) Personeller Natur

Art. 15 Abs. 3 KV statuiert ausdrücklich, dass unter wichtigen verlegerischen Entscheidungen auch Entscheide über die Zusammensetzung der Redaktion zu verstehen sind, d.h. Massnahmen betreffend Anstellung, Entlassung und Umbesetzung.

aa) Tendenzbezug

Bei personellen Massnahmen spricht eine tatsächliche Vermutung zugunsten der Tendenzbezogenheit (vorn § 7 II 3 b dd).

bb) Verhältnis Personalentscheidungskompetenz/Inhaltsbeeinflussung

Die Konstruktion eines Zusammenhanges von Personalentscheidungskompetenz und Inhaltsbeeinflussung (Grundsatz-, Richtlinien- und Detailkompetenz) in dem Sinne, dass eine mindere redaktionelle Stellung in einem Bereich eine entsprechende Verstärkung im andern erforderlich mache (Kompensation),⁸¹ entbehrt m.E. jeglicher rechtlicher Begründung und praktischer Notwendigkeit.

Aus der Ablehnung eines Sonderarbeitsrechts der Presse und damit aus dem arbeitsrechtlichen (publizistisch-verlegerischen) Übergewicht im Verhältnis Verleger/Redaktor folgt (zumindest für Redaktionsstatute in Form vereinbarter BO), dass Personalentscheidungskompetenz und Inhaltsbeeinflussung gesondert zu betrachten sind.

cc) Berufung und Abberufung des Chefredaktors

aaa) Positionen

Weder im Musterstatut noch im Kollektivvertrag finden sich eindeutige Hinweise, ob und welche redaktionellen Mitwirkungsrechte bei der Berufung bzw. Abberufung des Chefredaktors in Frage kommen. Der Wortlaut von Art. 15 Abs. 3 KV ("Zusammensetzung der Redaktion") lässt darauf schliessen, dass sich diese Bestimmung auch auf Berufung und Abberufung des Chefredaktors bezieht.

81 Kübler, D 86 f.; ähnlich bezüglich der Berufung und Abberufung des Chefredakteurs: Löffler/Ricker 38. Kapitel N 22; kritisch Ihlefeld in: Verhandl. 49. DJT, Bd. II, München 1972, N 215.

Der Grund für die redaktionelle Forderung nach Teilhabe an der Auswahl des Chefredaktors ist in dessen Doppelrolle und in den vermehrt in Erscheinung tretenden Kompetenzüberschneidungen mit dem Verleger zu suchen (vorn § 10 III 1 b aa). Die Mitwirkung bei der Berufung von Vorgesetzten soll auch der Stresssituation des Redaktors (vorn § 2 II 1) entgegenwirken und seine Kooperationsbereitschaft fördern.⁸² Auf der Redaktorensseite besteht gar kein Zweifel darüber, dass Berufung und Abberufung des Chefredaktors ein *wichtiger* verlegerischer Entscheid ist, dies infolge "der besonderen strategischen Bedeutung der Chefredakteursposition im redaktionellen Entscheidungsprozess"⁸³.

Die verlegerische Gegenposition betrachtet Berufung und Abberufung des Chefredakteurs als Bestandteil der Grundsatzkompetenz und somit als fundamentales Recht des Verlegers.⁸⁴ So weit braucht man in der Argumentation jedoch gar nicht zu gehen. Werden Personalentscheidungskompetenz und Inhaltsbeeinflussung voneinander geschieden, so erweist sich die Berufung bzw. Abberufung des Chefredaktors als Bestandteil der Arbeitgeberstellung in Form personeller Weisungsbefugnisse. Gerade um das in der Beziehung Verleger/Chefredakteur nötige minimale Mass an Vertrauen zu gewährleisten,⁸⁵ muss die verlegerische Auswahlbefugnis in den Vordergrund treten.

Redaktionelle Mitwirkungsrechte werden dadurch aber nicht etwa ausgeschlossen. Der arbeitsrechtliche Grundbezug und die erforderliche Vertrauensbasis zwischen Verleger und Chefredaktor sprechen bei Redaktionsstatuten in Form vereinbarter BO (vorn § 7 IV) lediglich gegen eigentliche Mitentscheidungsrechte (etwa in Form eines redaktionellen Vetorechts)⁸⁶, nicht jedoch gegen Mitspracherechte (Orientierung, Anhörung).

Deshalb fällt nach all dem Gesagten auch die Berufung und Abberufung des Chefredaktors unter Art. 15 Abs. 3 KV. Nichtsdestoweniger sehen die Redaktionsstatute recht unterschiedliche Regelungen vor.

bbb) Beispiele

1) *Redaktionsstatute*

Nach den Statuten der NZZ und LNN ist ausdrücklich allein der Verlag für Berufung und Abberufung des Chefredaktors zuständig. Dabei geht aus der andernorts

82 Hoffmann-Riem, Redaktionsstatute, S. 174; ders., Innere Pressefreiheit, S. 203.

83 Schulz, S. 233 f.

84 Langenbucher/Roegele, S. 62; Hanau, S. 63.

85 Langenbucher/Roegele, S. 61.

86 So sind auch gemäss § 105 BetrVG persönliche Massnahmen gegenüber leitenden Angestellten dem Betriebsrat lediglich rechtzeitig mitzuteilen. Für ein Widerspruchsrecht spricht sich Hoffmann-Riem, Innere Pressefreiheit, S. 206, aus.

aufgeführten Wiederholung der allgemeinen Mitwirkungsregelung von Art. 15 Abs. 2 KV nicht hervor, ob darunter nicht auch die Berufung und Abberufung des Chefredaktors fällt. Diese unpräzise Regelung war im Oktober 1980 der eigentliche Streitpunkt bei der Auseinandersetzung um einen Chefredaktorenwechsel bei der LNN. Der Verleger wollte das Hauptgewicht der Zeitung auf die lokale und regionale Berichterstattung legen. Der opponierende Chefredaktor, welcher eine Boulevardisierung des Blattes befürchtete, wurde entlassen und an seiner Stelle ein dem Verlag genehmer Nachfolger gewählt. Die Redaktion wurde über diesen Wechsel an der Spitze der LNN zu spät, d.h. praktisch gleichzeitig mit der Öffentlichkeit orientiert. Von einer Anhörung der Redaktion konnte daher nicht die Rede sein. Aus Protest kam es zu zahlreichen Kündigungen seitens der Redaktoren. Von einigen Redaktoren wurden Anstrengungen unternommen, eine als Kampfblatt zur LNN gedachte neue Zeitung ("Luzerner Neueste Zeitung") herauszugeben. Trotz anfänglicher Erfolge musste die Sache u.a. wegen Inserateschwierigkeiten aufgegeben werden. Wohl ist nach dem Redaktionsstatut der LNN für Anstellung und Absetzung des Chefredaktors der Verlag zuständig. Die Informations- und Anhörungspflicht wird dadurch jedoch nicht ausgeschlossen. Diese können die verlegerische Zuständigkeit ohnehin nicht tangieren (und schon gar nicht verdrängen).

Die BZ sieht vor der Wahl durch den Verlag eine Orientierung vor. Erhebt mehr als die Hälfte der Redaktoren einzeln und schriftlich *Bedenken*, so muss der Verlag den Entscheid nochmals überprüfen, um sich dann endgültig für eine Wahl auszusprechen. Die Diskussion über allfällige Bedenken kann auf Wunsch im Kollegium erfolgen. Die redaktionellen Mitwirkungsrechte sollen ausserdem *in einer den Umständen angemessenen kurzen Zeitdauer* ausgeübt werden.

Beim TA, der im wesentlichen die gleiche Regelung wie die BZ vorsieht, kommt noch eine Besonderheit hinzu. Im Januar 1978 gab sich der TA neue Redaktionsstrukturen: Anstelle eines Chefredaktors wurde neu ein *Chefredaktorenkollegium* geschaffen. Es setzt sich aus einem vom Verlag gewählten hierarchisch abgehobenen *Vorsitzenden Chefredaktor* und drei weiteren *Mitgliedern* zusammen. Bei der Wahl des Vorsitzenden Chefredaktors kommen den Redaktoren die gleichen Mitwirkungsrechte wie bei der BZ zu. Entscheide der Chefredaktion werden kooperativ erarbeitet, wobei bei fehlendem Konsens der Vorsitzende Chefredaktor entscheidet. Er ist denn auch für die Beziehungen der Redaktion zur Geschäftsleitung zuständig. Für die Mitglieder der Chefredaktion kommt den Redaktoren ein *Vorschlagsrecht* zu, woran der Verlag zwar nicht juristisch, wohl aber moralisch gebunden sein dürfte. In Ausnahmefällen behält sich der Verlag das Entlassungsrecht vor, was somit jegliche redaktionellen Mitwirkungsrechte ausschliessen würde. Damit ist wohl der Fall einer groben Pflichtverletzung (Arbeits-, Treuepflicht) angesprochen, was m.E. jedoch eine Anhörung gleichwohl nötig macht.

Nach dem Entwurf der TAT sollte der Chefredaktor nur im *Einverständnis* mit den Vertretern des Redaktionskollegiums ernannt werden können. Wegen der Frage der redaktionellen Mitwirkungsrechte bei der Berufung eines Chefredaktors kam es bei dieser Zeitung 1978 zu heftigen Auseinandersetzungen, die schliesslich

dazu führten, dass der Verlag das Erscheinen der Zeitung einstellte: Nach der Absetzung des alten Chefredaktors ernannte der Verlag einen neuen, ohne sich mit der Redaktion in irgendeiner Weise in Verbindung zu setzen. Die Redaktoren, welche ihren neuen Vorgesetzten mehrheitlich ablehnten, forderten diesen auf, auf sein Amt zu verzichten. Als diese Aufforderung nichts nützte, traten die Redaktoren in einen Streik, was denn auch prompt die Aussperrung durch die Arbeitgeberseite zur Folge hatte und schliesslich zum erwähnten betrübenlichen Ende der Zeitung führte.⁸⁷

2) *Le Monde*

Bei dieser Zeitung sind die Redakteure *Gesellschafter* ihres Verlages und zu mehr als 40% an demselben beteiligt.⁸⁸ Dies wirkt sich denn auch auf die personellen Mitwirkungsrechte aus: So braucht es zur Wahl des Chefredaktors eine qualifizierte Mehrheit, nämlich drei Fünftel der Redaktorenstimmen.⁸⁹

3) §§ 14/15 PRRG

Hier werden ausser der unproblematischen Anhörung 1) bei der Berufung ein qualifiziertes Widerspruchsrecht mit Kündigungsmöglichkeit für den einzelnen Redaktor, 2) bei der Abberufung ausser des neuerlichen Widerspruchsrechts ein Weiterbeschäftigungsrecht des Chefredaktors unter gewissen Voraussetzungen (u.a. Zumutbarkeit für den Verlag) vorgesehen.

dd) Einstellung und Entlassung von Redakteuren

aaa) Einleitende Bemerkungen

Einstellung und Entlassung, aber auch Umbesetzung der Redaktoren gehören zweifelsohne zu den wichtigen verlegerischen Entscheiden gemäss Art. 15 Abs. 3 KV. Der westschweizerische Kollektivvertrag statuiert in Art. 4 Ziff. 1c Abs. 1 wKV eine unverzüglich zu erteilende Information bei solchen personellen Massnahmen und in Art. 4 Ziff. 1c Abs. 3 wKV zudem eine von Verleger und betroffenen Redaktoren vorzunehmende Prüfung, ob die Anstellung eines bestimmten Redaktors zweckmässig sei. Anlässlich dieser Überprüfung kann die Redaktion auch Kandidatenvorschläge machen.

87 Über diese Auseinandersetzung: "Liquidiert" (Erstmals streikte in der Schweiz eine Zeitungsredaktion), Bd. 7 der Reihe Polit-print, herausgg. von der SJU, Basel 1978.

88 Dies ist nach Ehmke, S. 104, ein Versuch, "die redaktionelle Unabhängigkeit der Journalisten durch ihre Beteiligung am Verlag zu sichern"; Hoffmann-Riem, Innere Pressefreiheit, S. 86 und dort angeführte Literatur; Nuspliger, S. 142.

89 NZZ vom 28. Februar 1980, Nr. 49, S. 2.

Auch der von der Massnahme betroffene Redaktor ist zumindest bei einer Versetzung⁹⁰ (z.B. aus Reorganisationsgründen) anzuhören (§ 16 Abs. 1 PRRG), zumal wenn es sich für ihn um einen nicht gleichwertigen Ersatzposten handeln würde.

Auch wenn der Verleger Einstellung und Entlassung der Redaktoren dem Chefredaktor überlässt, kommt ihm ein Letztentscheidungsrecht zu, da bei Weisungsbefugnissen in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten nicht das Recht als solches, sondern nur die Ausübung delegiert wird (vorn § 10 I 2 b bb bbb 3a)). Meist muss der Chefredaktor bei personellen Massnahmen denn auch Rücksprache mit dem Verlag aufnehmen (vorn § 10 III 1 b bb).

Die Forderung nach redaktioneller Mitwirkung bei Einstellung und Entlassung von Kollegen liesse sich aus der oft unumgänglichen Zusammenarbeit mit diesen und aus der Verknüpfung von Beruf und Person in der gemeinsamen ideellen Zielverfolgung begründen. Die von Kübler geäusserte Befürchtung, dass die Redaktion bei Personalangelegenheiten einer zu grossen organisatorischen und zeitlichen Belastung ausgesetzt sei,⁹¹ entbehrt m.E. jeder Grundlage. Hingegen kann die redaktionelle Mitwirkung dazu führen, dass vermehrt um innerredaktionelle Positionen gekämpft wird, was das Betriebsklima alles andere als fördert.

Im Gegensatz zur Berufung und Abberufung des Chefredaktors bestehen bei Einstellung und Entlassung der Redaktoren infolge ihrer geringeren innerredaktionellen Kompetenzen weniger Bedenken gegenüber redaktionellen Mitentscheidungsrechten. Der arbeitsrechtliche Grundbezug spricht jedoch bei Redaktionsstatuten in Form vereinbarter BO gegen eine redaktionelle Mitwirkung in Form eines Vetorechts.

bbb) Beispiele

Beim TA werden die Redakteure vom Chefredaktor (bzw. von der Chefredaktion) in Übereinstimmung mit der Geschäftsleitung angestellt. Das Statut sieht eine Orientierung und Anhörung der betroffenen Redaktoren vor. Wie beim Chefredaktor bleibt in Ausnahmefällen die Entlassung durch die Geschäftsleitung vorbehalten.

Die LNN gibt lediglich den Wortlaut von Art. 15 Abs. 3 KV wieder. Die Entscheidung trifft im übrigen der Chefredaktor nach Rücksprache und mit Zustimmung des Verlages.

Bei der NZZ ist die Redaktion in der Bestellung des "übrigen Mitarbeiterstabes" (d.h. exklusive Ressortleiter und verantwortliche Redaktoren) frei. Weitere Angaben lassen sich dem Statut nicht entnehmen.

⁹⁰ Vgl. Reh binder, Arbeitsrecht, S. 40 f.

⁹¹ Kübler, D 93.

Die BZ sieht für die Anstellung der Redaktoren, welche auf Antrag des Chefredaktors durch den Verlag erfolgt, bezüglich der redaktionellen Mitwirkungsrechte den genau gleichen Verfahrensablauf wie bei der Berufung des Chefredaktors vor (vorn § 10 III 2 c cc bbb 1)).

Ein *Vetorecht* statuiert die BaZ. Mehr als die Hälfte der Redaktoren kann verlangen, dass die vom Verleger beabsichtigte Einstellung bzw. Entlassung der Gesamtdredaktion vorgelegt wird. Spricht sich dabei eine Mehrheit von drei Vierteln der Redaktoren in geheimer Abstimmung gegen die entsprechende personelle Massnahme aus, so muss der Verleger davon absehen. Vorbehalten sind finanziell bedingte Entlassungen.

Beim Statutenentwurf der TAT bedürfen Anstellungen und Entlassungen der *Zustimmung* des Redaktionsausschusses (bestehend aus dem Chefredaktor, seinen Stellvertretern und zwei Vertretern des Redaktionskollegiums). Bei Entlassungen und Versetzungen kann mehr als die Hälfte des Redaktionskollegiums innert sieben Tagen eine Abstimmung verlangen, wobei das Kollegium dann mit einer drei Viertel-Mehrheit die Entscheidung des Redaktionsausschusses sogar umzustossen vermag.

Eine Anhörung der Redakteurvertretung sieht bei personellen Veränderungen der Redaktion auch § 16 PRRG vor.

3. *Betroffenheit in den persönlichen und beruflichen Verhältnissen*

Eine Orientierung und Anhörung hat nicht unbedingt gegenüber der gesamten Redaktion zu erfolgen. Art. 15 Abs. 2 KV sieht dieses Mitspracherecht nur für die *in ihren persönlichen und beruflichen Verhältnissen* Betroffenen ausdrücklich vor. Der westschweizerische Kollektivvertrag trifft in dieser Beziehung keine nähere Regelung.

Nach der Auslegung des SZV bedeutet persönliche und berufliche Betroffenheit, "dass der Entscheid geeignet sein muss, eine für den einzelnen Redaktor wichtige Veränderung des Arbeitsplatzes und des Auftrages zu bewirken"⁹². Diese Auslegung kann sich jedoch unter Umständen als zu eng erweisen. Zu denken wäre etwa an die Berufung eines Chefredaktors, die als solche kaum eine wichtige Veränderung des Arbeitsplatzes und des Auftrages mit sich bringen dürfte, die jedoch die Redaktoren insofern nicht unwesentlich treffen könnte, als der in Frage stehende Chefredaktor bekanntermassen schwierig ist.

Unter Berücksichtigung der doch eher geringfügigen redaktionellen Mitwirkungsrechte (Orientierung und Anhörung) darf m.E. kein zu strenger Massstab an die Betroffenheit in den persönlichen und beruflichen Verhältnissen gelegt werden.

4. *Umfang der Mitwirkungsrechte*

Es hat sich herausgestellt, dass einige Redaktionsstatute über die in Art. 15 Abs. 2 KV vorgesehene Orientierung und Anhörung hinausgehen.

Die erweiterte Mitwirkung reicht von Vorschlagsrechten über Einwendungen einer Mehrheit (mit der Wirkung einer nochmaligen Überprüfung durch den Verlag), über eine gemeinsame Erarbeitung von Redaktion und Verlag bis zu Mitentscheidungsrechten in negativer bzw. positiver Form (Vetorecht bzw. Zustimmung).

Beim *Vorschlagsrecht* (TA betr. Berufung der Mitglieder der Chefredaktion) wird der Verleger direkt und deutlich mit der Erwartungshaltung der Redaktoren konfrontiert, was mögliche Unstimmigkeiten (Fall TAT) zum vornherein verhindern kann.

Die *Einwendungen einer Mehrheit*, welche bei Standortänderungen (BZ, TA), bei wichtigen technischen und administrativen Massnahmen (BZ), bei der Wahl des Chefredaktors (BZ, TA) bzw. Redaktors (BZ) vorgesehen sind, bewirken eine Verzögerung der verlegerischen Entscheidung. Dabei kann eine nochmalige Überprüfung der Entscheidung unter Berücksichtigung der redaktionellen Einwendungen zu einer Meinungsänderung des Verlegers führen.

Die *gemeinsame Erarbeitung* von Redaktion und Verlag (BZ, LNN bei wesentlichen Gestaltungsfragen; LNN bei Änderungen in technischer und publizistischer Hinsicht, welche die redaktionelle Arbeit beeinflussen) nimmt Rücksicht auf tatsächliche Gegebenheiten und Bedürfnisse im journalistischen Alltag.

Mitentscheidungsrechte (BaZ bei Wahl der Redaktoren als Vetorecht; TAT bei Wahl des Chefredaktors und der Redaktoren als Zustimmung) lassen die Frage einer möglichen Mitverantwortung der Redaktion für den wirtschaftlichen Erfolg der Zeitung aktuell werden.

5. *Redaktionsdelegation (Redaktionsausschuss, -vertretung)*

Art. 15 Abs. 4 KV sieht vor, dass zu den wichtigen verlegerischen Entscheiden gemäss Art. 15 Abs. 2 und 3 KV anstelle der Redaktorenschaft auch eine *Delegation* derselben Stellung beziehen kann. Eine solche empfiehlt der SZV in seinem Musterstatut Dokument 1 Ziff. 11 allerdings nur für sehr grosse Redaktionen. Was die Wahl und Entstehung der Redaktionsdelegation anbelangt, sei auf frühere Ausführungen verwiesen (vorn § 4 II 1).

a) Zusammensetzung

Hier stellt sich u.a. die Frage, ob auch Mitglieder der Chefredaktion in die Redaktionsdelegation aufgenommen werden sollen. Im Hinblick auf die Leitungsfunktion des Chefredaktors in der *Redaktion* müsste die Antwort positiv lauten. Kübler will den Chefredaktor jedenfalls nicht ausschliessen.⁹³ während Mallmann⁹⁴, Hoffmann-Riem⁹⁴ und § 18 PRRG die gegenteilige Ansicht vertreten. Zu keinen Bedenken Anlass gibt hingegen die Mitgliedschaft von Ressortleitern.⁹⁵

Als vorrangige Auswahlkriterien (zugunsten eines bestimmten Kandidaten für die Redaktionsdelegation) kommen nach der Untersuchung von Branahl/Hoffmann-Riem in dieser Reihenfolge in Betracht: Durchsetzungsvermögen (z.B. Verhandlungsgeschick), guter Kontakt zu den Kollegen, hohe fachliche Qualifikation, bestimmte Charaktereigenschaften (z.B. Kameradschaftlichkeit, Unbestechlichkeit).⁹⁶

b) Stellung und Bedeutung

Die Redaktionsdelegation ist "Sprachrohr der Redaktion 'nach aussen'"⁹⁷, d.h. gegenüber dem Verleger. Da die Redaktorenvertretung ihre Stellungnahmen bestenfalls erst nach Rücksprache mit der übrigen Redaktion vorbringen sollte, erfüllt die Delegation zugleich "Aufgaben im Binnenbereich"⁹⁷ der Redaktion, indem sie die Meinungs- und Willensbildung fördert.

Inwieweit eine Redaktionsdelegation die Stellung des einzelnen Redaktors positiv zu beeinflussen vermag, müsste noch genauer untersucht werden. Nach der Erhebung von Branahl/Hoffmann-Riem hatte jedenfalls eine deutliche Mehrheit der Befragten den Eindruck, dass der Redakteursausschuss ihnen bei einem Konflikt den Rücken stärken kann.⁹⁸ Entscheidend ist m.E. das persönliche Engagement jedes einzelnen Redaktionsvertreters, wobei seine Interessenwahrnehmung nie zum Selbstzweck werden darf.

93 Kübler, D 95.

94 Mallmann, N 42; Hoffmann-Riem, Innere Pressefreiheit, S. 246.

95 Vgl. Branahl/Hoffmann-Riem, S. 176 f., betr. die bei ihrer Untersuchung festgestellte Überrepräsentation der Ressortleiter. Kritisch: Hoffmann-Riem, Innere Pressefreiheit, S. 246 f.

96 Branahl/Hoffmann-Riem, S. 177.

97 Hoffmann-Riem, Redaktionelle Autonomie, S. 68; ders., Innere Pressefreiheit, S. 237.

98 Branahl/Hoffmann-Riem, S. 212 (Tabelle 30).

c) Beispiele

Von den hier vorzugsweise berücksichtigten Redaktionsstatuten sehen nur der TA und die TAT einen sog. *Redaktionsausschuss* vor.

Beim TA setzt sich der auf zwei Jahre gewählte sog. "gemeinsame" Redaktionsausschuss aus zwei von der Geschäftsleitung (!) und zwei von der Redaktion bezeichneten Redaktoren, sowie aus dem Chefredaktor (bzw. Vorsitzenden Chefredaktor) zusammen. Der Redaktionsausschuss kann Anträge zu Abänderungen oder Ergänzungen des Statuts zuhanden der Geschäftsleitung verabschieden. Des weitern äussert er sich auf Antrag der Geschäftsleitung, des (Vorsitzenden) Chefredaktors oder eines Redaktors zu Fragen im Zusammenhang mit diesem Statut (z.B. betr. Konfliktbehandlung; hinten § 14 II).

Bei der TAT setzt sich der Redaktionsausschuss aus dem Chefredaktor, seinen Stellvertretern und zwei Mitgliedern des Redaktionskollegiums zusammen, wobei die Stimmen der letzteren in gewissen Fragen ausschlaggebend sind. Der Redaktionsausschuss ist in Übereinstimmung mit dem Kollektivvertrag vor allen wichtigen Entscheidungen zu konsultieren. Er entscheidet aber auch bei grundlegenden Streitigkeiten über die redaktionelle Linie, falls ein Entscheid des Chefredaktors nicht akzeptiert wird. Der Zustimmung des Redaktionsausschusses bedürfen sämtliche Anstellungen und Entlassungen, wobei die Ernennung des Chefredaktors, der stellvertretenden Chefredakteure und der Ressortleiter nur im Einverständnis mit den beiden Vertretern des Redaktionskollegiums möglich ist. Dass der Redaktionsausschuss gegenüber dem Redaktionskollegium die Entscheidungskompetenz nicht immer ausschliesslich beanspruchen kann, ist bereits erwähnt worden (vorn § 10 III 2 c dd bbb).

§ 11 Redaktionsordnung

I *Allgemeines*

Das Musterstatut des SZV Dokument 1 Ziff. 6 überlässt es dem einzelnen Verleger, ob er noch einen Zusatzteil über die redaktionsinterne Ordnung (die sog. *Redaktionsordnung*) ausarbeiten lassen will. Die LNN und die BaZ haben die Redaktionsordnung in besonderen Reglementen ("Redaktionsreglement" bzw. "Organisationsstatut") festgelegt. Beim TA und bei der NZZ spricht sich das Redaktionsstatut direkt über die redaktionsinterne Ordnung aus, wobei der TA in einem besonderen "Strukturpapier" noch Ergänzungen anbringt.

Die Redaktionsordnung ist Ausdruck der hierarchischen Ordnung und der arbeitsteiligen Funktionen im Pressebetrieb. Sie soll gemäss Musterstatut die *Meinungsbildung*, die *Arbeitsweise* und die *Kompetenzverhältnisse* regeln.

Die Redaktionsordnung wird entweder vom Chefredaktor nach Rücksprache mit dem Verlag aufgestellt (LNN)¹ oder entsteht bei Aufzeichnung im Redaktionsstatut selber auf die gleiche Weise wie das Statut als solches.

II Kompetenzverhältnisse

Art. 16 KV besagt, dass Kompetenzdelegationen zumindest bei wichtigen Fragen der redaktionellen Tätigkeit im Redaktionsstatut zu regeln sind. Bei fehlender Regelung wäre im Redaktionsstatut wenigstens der Hinweis auf die für eine Delegation erforderliche Zustimmung des Verlegers (vorn § 10 I 2 b bb bbb 2)) zu verantern. Regeln über die Delegation bestehen z.B. beim TA:

Über die Behandlung von wichtigen Themen und die Stellungnahme zu Problemen entscheiden die zeichnenden Redaktoren sowie die Redaktoren im Aussendienst. Der Chefredaktor kann aber weiteren Redaktoren *im Einvernehmen mit der Geschäftsleitung* das Mitentscheidungsrecht einräumen. Ausserdem wird im "Strukturpapier" hervorgehoben, dass der Ressortdienstchef das Recht hat, administrative Tätigkeiten zu delegieren.

Möglichst genau geregelte Kompetenzverhältnisse bringen zwar den Nachteil mangelnder Flexibilität mit sich, wirken sich jedoch auf "Verantwortlichkeit und entsprechende Verhaltenssicherheit"² positiv aus. Klare Kompetenzverhältnisse sprechen aber nicht gegen eine *Kommunikation* zwischen den "Organen", ist doch diese Voraussetzung für ein fruchtbares arbeitsteiliges Zusammenwirken.³ Kommunikation findet – ausser bei der direkten redaktionellen Mitwirkungsmöglichkeit als Gruppe gegenüber dem Verleger (Art. 15 Abs. 2 KV) – v.a. in Form von Redaktionskonferenzen und von sog. Gegenlesen⁴ statt. Die Kommunikation vermag jedoch eine autoritative Einzelentscheidung in besonderen Fällen nicht zu verhindern (vorn § 10 I 2 b bb bbb 3)).⁵

III Meinungsbildung und Arbeitsweise: z.B. Redaktionskonferenz

Redaktionskonferenzen dienen der gegenseitigen Information, der Koordination der Beiträge, der Problemdiskussion, der Meinungsbildung und der gemeinsamen

1 So für die BRD auch Kübler, D 95, wonach "die Redaktionsordnung von der Chefredaktion im Benehmen mit den Redakteuren ausgearbeitet wird und dann dem Verleger zur Genehmigung vorzulegen ist."

2 Hoffmann-Riem, Redaktionelle Autonomie, S. 63; ders., Innere Pressefreiheit, S. 218.

3 Hoffmann-Riem, Redaktionelle Autonomie, S. 66.

4 Darüber vgl. Dovifat/Wilke, Bd. II, S. 147.

5 Hoffmann-Riem, Redaktionelle Autonomie, S. 63.

Entscheidungsfindung.⁶ Solche Zusammenkünfte sollen "wechselseitige Lernprozesse"⁷ auslösen. Redaktionskonferenzen finden entweder täglich statt (tagesaktuelle Konferenzen),⁸ und zwar meist in Form von *Entscheidungskonferenzen*,⁹ oder dann in bestimmten Zeitabständen für grundsätzliche Besprechungen,¹⁰ meist in Form von *Informationskonferenzen*.⁹

Wenn der Verleger überhaupt an einer Redaktionskonferenz teilnimmt, wird er eher bei der Informationskonferenz zugegen sein,¹¹ befasst sich doch diese neben grundsätzlichen publizistischen Fragen auch mit wirtschaftlichen und technischen Aspekten des betreffenden Zeitungsunternehmens. Nach Schulz scheint der Verleger trotz Teilhabe an einer Redaktionskonferenz auf die Redaktionsarbeit kaum Einfluss zu nehmen.¹² Das Redaktionsreglement der LNN bestimmt übrigens, dass der Chefredaktor zu Redaktionssitzungen Vertreter des Verlages einladen könne.

IV Beispiele

1. NZZ

Die NZZ regelt insbesondere die Kompetenzen von Ressortchefs und verantwortlichen Redaktoren. Als einzige Konferenz sieht sie in ihrem Statut lediglich die *Ressortchefkonferenz* vor, welche unter der Leitung der Chefredaktion regelmässig stattzufinden hat. In dieser Konferenz werden Fragen behandelt, die für die gesamte Redaktionstätigkeit von Belang sind. Die *Ressortchefs* können dem Chefredaktor insbesondere auch Vorschläge für personelle Veränderungen unterbreiten. Die *verantwortlichen Redaktoren* entscheiden über Angelegenheiten ihres Kompetenzbereiches selbständig. Letzteres besagt m.E., dass die verantwortlichen Redaktoren gegenüber dem einzelnen Redaktor in publizistischen Angelegenheiten unmittelbar weisungsberechtigt sind. Allerdings wird, wo die Sache es erfordert, eine Absprache mit dem Ressortchef vorbehalten.

6 Hoffmann-Riem, Redaktionelle Autonomie, S. 64 (als Mittel zur "Teilhabe an übergreifenden Informations-, Willensbildungs- und Entscheidungsprozessen"); Schulz, S. 158; Dovifat/Wilke, Bd. II, S. 13.

7 Hoffmann-Riem, Redaktionelle Autonomie, S. 64; ders., Innere Pressefreiheit, S. 221.

8 Dovifat/Wilke, Bd. II, S. 14: "Die täglichen Redaktionskonferenzen dienen der Besprechung der laufenden Angelegenheiten, der Arbeits- und Stoffaufteilung, der politischen Lage, wohl auch dem Rückblick auf Vorzüge und Fehler der letzten Nummer."

9 Über die Unterscheidung von Entscheidungs- und Informationskonferenzen: Schulz, S. 161.

10 Z.B. betr. Zusammenarbeit zwischen den Ressorts, Wettbewerbsverhältnisse, Vergleiche mit anderen Medien, usw.: Dovifat/Wilke, Bd. II, S. 15.

11 Ebd., S. 16.

12 Schulz, S. 165.

2. LNN

Die LNN umschreibt in ihrem "Redaktionsreglement" vom April 1978 v.a. die Aufgaben der Organe ihrer Redaktion. Organe sind das Redaktionskollegium, der Chefredaktor, der Dienstchef, die Ressortgruppenchefs und die Ressortchefs.

Das Redaktionskollegium kommt einmal pro Monat unter dem Vorsitz des Chefredaktors zusammen. Dieser zeitliche Abstand und die Aufgaben des Redaktionskollegiums (Diskussion über alle Belange der Zusammenarbeit, über die redaktionelle Haltung in "aktuellen" Fragen, Orientierung über die Verlagstätigkeit, usw.) deuten darauf hin, dass es sich hierbei um eine *Informationskonferenz* handelt. Sicher finden auch täglich Entscheidungskonferenzen statt, was jedoch deshalb nicht besonders erwähnt wird, weil die Abhaltung solcher Konferenzen in einem gut funktionierenden Pressebetrieb selbstverständlich ist.

Auf die Aufgaben der übrigen Organe soll nicht näher eingegangen werden. Wichtig erscheint nur noch die Anweisung an den Ressortgruppenchef¹³, dass er keine Einzelweisungen erteilen soll. Die Einzelweisungsbefugnis geht hier somit nur bis zum Chefredaktor.

3. BaZ

Das "Organisationsstatut" der BaZ vom Januar 1977 geht auf die Organe nur kurz ein, spricht sich hingegen relativ ausführlich über die diversen Sitzungen und Konferenzen aus. Dabei wird jeweils auf die Zusammensetzung, die Aufgaben solcher Konferenzen und auf den zeitlichen Abstand der Tagungen eingegangen.

Es gibt tägliche *Ressort-* und *Produktionskonferenzen*, einmal pro Woche stattfindende *Spartenleitungs*-¹⁴ und *Redaktionsleitungssitzungen*¹⁵ und einmal pro Monat abzuhaltende *Redaktionskonferenzen*.

Auch hier ist wie bei der LNN die Redaktionskonferenz als *Informationskonferenz* ausgestaltet, wo u.a. auch hängige und kommende Fragen der redaktionellen Haltung besprochen werden. Die Redaktionskonferenzen treten aber auch in Gestalt von *Entscheidungskonferenzen* auf, die die redaktionelle Mitwirkung i.S. eines Vetorechts (!) entscheidend verstärken. So können Beschlüsse des (Vorsitzenden) Chefredaktors, welche die redaktionelle Haltung betreffen, von einem Drittel der Redaktion angefochten und bei der nachfolgenden Abstimmung von zwei Drittel sogar aufgehoben werden.

13 Es gibt drei Ressortgruppen: 1) Nachrichten und Politik, 2) Region, Zentralschweiz, 3) Kultur, Beilagen.

14 Sie gelten der Koordination zwischen Redaktion, Marketing und Vertrieb.

15 Die Redaktionsleitung setzt sich aus den Ressortchefs, dem Chef vom Dienst und den beiden Chefredaktoren zusammen. Die Redaktionsleitungssitzung gilt hauptsächlich der Meinungsbildung über Fragen der redaktionellen Haltung.

Die BaZ hat noch eine sog. *Redaktionskommission*¹⁶ geschaffen. Sie ist *Schlichtungsorgan* und *Informationsorgan* in Fragen von wirtschaftlicher und technischer Bedeutung und für Fragen der Arbeitsverhältnisse. Die Redaktionskommission kann nicht mit der Redaktionsdelegation i.S. von Art. 15 Abs. 4 KV verglichen werden, stehen ersterer doch keine Anhörungsrechte zu.

4. TA

Im *Strukturpapier* des TA werden als Hauptprinzipien bezeichnet: *Kooperation* auf allen Ebenen (Ideen Austausch, Transparenz) und *Subsidiaritätsprinzip*, das die Leistungsfähigkeit der jeweils unteren Ebene ausschöpft. So sollen vor allem auch Anliegen der Basis (Fluss von unten nach oben) zum Zug kommen.

Die Ressorts bilden jeweils eine organische, kreative und kooperative Einheit. Sie sind als Ganzes für die Erfüllung ihrer Aufgaben verantwortlich. Sie stellen der Chefredaktion Stellenanträge und -vorschläge und wählen (mit einfacher Mehrheit der Ressortmitglieder) den Ressortdienstchef, dem vor allem administrative und organisationstechnische Aufgaben zukommen.

Besonderen Wert legt das *Redaktionsstatut* auf die *interne Meinungsbildung*. So bestimmt es, dass in der Phase der Meinungsbildung über wichtige Themen und Sachfragen, die die ganze Redaktion oder mehrere Ressorts betreffen, alle Redaktoren das *Mitspracherecht* haben. Im Vorfeld von Volksabstimmungen kommen Entscheide über die Art und Weise der redaktionellen Behandlung mit zwei Drittel-Mehrheit zustande. Wird diese Mehrheit nicht erreicht, folgt eine kontradiktorische Behandlung des Themas in der Zeitung.

§ 12 Aufhebung, Änderung oder Ergänzung des Redaktionsstatuts

I *Aufhebung (Kündigung)*

1. *Träger und Adressat der Mitteilung*

a) Beim Redaktionsstatut in Form einer vereinbarten BO

Nur die *Gesamtheit* der Redaktoren als Partei der Vereinbarung (vorn § 4 II 1) ist befugt, eine Kündigung gegenüber dem Verleger auszusprechen. Umgekehrt muss der Verleger mit seiner Kündigung an die Gesamtheit der Redaktoren herantreten.¹

¹⁶ Nicht wählbar sind der Vorsitzende Chefredaktor sowie die der Redaktionsleitung angehörenden Ressortleiter.

¹ Rehbinder, Presserecht, S. 114.

b) Beim Redaktionsstatut in Form der AAB

Im Gegensatz zur vereinbarten BO kann das Redaktionsstatut in Form der AAB nicht von der Redaktion als solcher gekündigt werden. Vielmehr hat jeder Redaktor – bei nicht mehr vorhandenem Einverständnis mit dem Statut – selber seinen *Einzelarbeitsvertrag* zu kündigen.²

Umgekehrt hat der Verleger – will er das Redaktionsstatut auflösen – nicht gegenüber jedem einzelnen Redaktor die Kündigung auszusprechen. Vielmehr kommt ihm ein jederzeit³ ausübbares *einseitiges Auflösungsrecht* zu.

2. Aufhebung durch Übergang des Arbeitsverhältnisses?

Es stellt sich die Frage, ob der Übergang des Arbeitsverhältnisses auf einen anderen Verleger (Eigentumswechsel, Fusion; vorn § 10 III 2 b ee bbb) automatisch die Aufhebung des Redaktionsstatuts oder aber dessen Mitübernahme bewirke.

Mit der zwischen altem und neuem Verleger ausdrücklich *verabredeten*⁴ Übernahme der Arbeitsverhältnisse (Art. 333 OR) wird automatisch auch das Redaktionsstatut übernommen. Die Arbeitsverhältnisse gehen nämlich mit allen Rechten und Pflichten über.⁵ Die Übernahme des Redaktionsstatuts in Form der AAB wird auf Grund seines Einbezuges in den Einzelarbeitsvertrag somit ohne weiteres bewirkt. Dasselbe Ergebnis muss auch für das Redaktionsstatut in Form der vereinbarten BO zutreffen.⁶ Ist der neue Verleger – trotz Übernahme der Arbeitsverhältnisse – mit dem Statut nicht einverstanden, so bleibt ihm nichts anderes übrig, als das entsprechende Verfahren zur Änderung von Redaktionsstatuten zu verfolgen.

Auf den Übergang des Arbeitsverhältnisses gehen nur die Statute der LNN und der BaZ ein. Die LNN statuiert, dass dem neuen Verleger die Einhaltung und die Fortsetzung des Statuts überbunden werden soll. Ähnlich spricht sich die BaZ aus, wobei hier der Verlag noch speziell für die Übernahme der gesamten Redaktion zu sorgen hat. Im Grunde genommen handelt es sich bei beiden Statuten nur um “Verpflichtungen” des Verlages, sich in den Übernahmeverhandlungen zugunsten der redaktionellen “Besitzstandsrechte” einzusetzen.

2 Rehbinders, Presserecht, S. 114; Musterstatut des SZV Dokument 3 zu IV Ziff. 5.

3 Natürlich unter Berücksichtigung einer für das Redaktionsstatut allenfalls geltenden Kündigungsfrist. So gilt z.B. das Redaktionsstatut des TA immer nur für zwei Jahre und bedarf somit jeweils der Wiederinkraftsetzung.

4 Nach § 613a Abs. 1 BGB erfolgt die Übernahme hingegen automatisch: vgl. ausführlich Löffler/Ricker 37. Kapitel N 37.

5 Rehbinders, Arbeitsrecht, S. 91.

6 Hug, N 20 zu Art. 37 ArG; Canner/Schoop, N 8 zu Art. 37 ArG.

3. *Sofortiger Rücktritt des Verlegers bei Entfallen des Kollektivvertrages*

Das Musterstatut des SZV Dokument 2 IV Ziff. 5 bestimmt, dass der Verleger sofort vom Statut zurücktreten kann, wenn der Kollektivvertrag als *wesentliche Voraussetzung des Statuts* entfällt. Im Falle der Aufhebung des Statuts sind somit die Kündigungsfristen der individuellen Arbeitsverträge (hinten § 12 IV 1) nicht zu beachten.

Gegen die Regelung des Musterstatuts kann nichts eingewendet werden. Mit einem entfallenen Kollektivvertrag fallen auch die Mindestanforderungen desselben weg, so etwa in bezug auf die Gewährung von bestimmten Mitwirkungsrechten bei bestimmten Entscheidungen, aber auch in bezug auf die Aufstellung eines Redaktionsstatuts überhaupt.

Während das Statut der LNN die Regelung des Musterstatuts übernimmt, dabei aber auch dem Redaktor das sofortige Rücktrittsrecht einräumt, sieht das Redaktionsstatut der BZ gerade die gegenteilige Regelung vor: Das Statut soll auch beim Dahinfallen des Kollektivvertrages gelten.

II *Änderung (Ergänzung)*⁷

Allfällige Änderungswünsche seitens der Redaktoren werden entweder durch den Chefredaktor oder eine Redaktionsdelegation an den Verleger gelangen. Besonders geeignet hierzu sind Redaktionskonferenzen unter Beteiligung des Verlegers.

1. *Abänderung beim Redaktionsstatut in Form der vereinbarten BO*

Eine Abänderung bei einem Redaktionsstatut in Form der vereinbarten BO ist für den Verleger schwieriger vorzunehmen als eine solche bei einem Redaktionsstatut in Form der AAB. So kann er für ihn ungünstige Bestimmungen nicht einfach einseitig abändern. Das folgt schon aus der normativen Wirkung vereinbarter BO (vorn § 4 II 3). Zudem muss eine Änderung einer Betriebsordnung im gleichen Verfahren erfolgen wie ihre Aufstellung.⁸ Eine Abänderung eines Redaktionsstatuts in Form der vereinbarten BO ist m.a.W. zwischen dem Verleger und der Gesamtheit der Redaktoren wiederum zu *vereinbaren* (vorn § 4 II 2).

⁷ "Ergänzungen" sind im folgenden wie Änderungen zu behandeln.

⁸ Hug, N 17 zu Art. 37 ArG; Canner/Schoop, N 8 zu Art. 37 ArG.

2. *Abänderung beim Redaktionsstatut in Form der AAB*

Nach dem Musterstatut des SZV Dokument 1 Ziff. 5 kann das Statut (bzw. die Standortbestimmung) vom Verleger *einseitig* abgeändert werden. Dies steht im Gegensatz zur Änderung des Einzelarbeitsvertrages, die – wie beim Zustandekommen eines solchen (vorn § 4 III 3) – ein gegenseitiges Einverständnis erfordert. Die Änderung eines Redaktionsstatuts erfolgt somit nicht auf die gleiche Art und Weise wie die Änderung des übrigen Inhalts des Einzelarbeitsvertrages. Dieser Unterschied ist insofern gerechtfertigt, als ja bei der Einbeziehung des Statuts in den Einzelarbeitsvertrag eine Globalerklärung, m.a.W. ein blosser Einbeziehungskonsens (anstelle eines Inhaltskonsenses) genügt (vorn § 4 III 3). Der einzelne Redaktor muss zur einseitigen Handlungsweise des Verlegers insofern nachträglich noch Stellung beziehen, als ihm die Möglichkeit offensteht, sein Kündigungsrecht (in bezug auf den Einzelarbeitsvertrag) auszuüben. Die Änderung eines Redaktionsstatuts wird nämlich erst nach Ablauf der Kündigungsfrist wirksam (hinten § 12 IV 1).

Vom Verleger aus gesehen ist die von ihm vorgenommene einseitige Änderung des Redaktionsstatuts rechtlich als *Änderungskündigung*⁹ zu qualifizieren.¹⁰ Die Nichtannahme der Änderung durch den Redaktor ist nämlich zugleich Bedingungseintritt für die Kündigung des Verlegers.

III *Redaktionelle Mitwirkung bei Aufhebung, Änderung oder Ergänzung*

1. *Beim Redaktionsstatut in Form der vereinbarten BO*

Bei *Änderungen bzw. Ergänzungen* des Redaktionsstatuts in Form der vereinbarten BO besteht die redaktionelle Mitwirkung in einer *Entscheidungsteilhabe*. Die Redaktion ist Vereinbarungspartner des Verlegers (vorn § 12 II 1). Bei der *Aufhebung* dürfte die Redaktion (wie beim Redaktionsstatut in Form der AAB) insoweit mitwirken, als der Verleger mit den Redaktoren eine eingehende Rücksprache vorzunehmen hat.

⁹ Vgl. Rehbinders, Arbeitsrecht, S. 96; über die Zulässigkeit der Änderungskündigung im schweizerischen Recht: Stöckli, S. 115 f.

¹⁰ Dies ist nicht der Fall, wenn z.B. einzelvertraglich abgemacht wird, dass das Redaktionsstatut in seinem *jeweiligen* Inhalt als Vertragsbestandteil zu betrachten sei; eine Regelung, die allerdings sehr fragwürdig ist. Der Verleger könnte nämlich dann das Statut ändern, ohne dass er die individualvertraglichen Kündigungsfristen zu beachten hätte.

2. Beim Redaktionsstatut in Form der AAB

a) Eingehende Rücksprache

Nach dem Musterstatut des SZV Dokument 2 IV Ziff. 5 erfolgt eine Aufhebung, Änderung oder Ergänzung des Statuts durch den Verleger nur nach *eingehender Rücksprache* mit den Redaktoren.¹¹ Die "eingehende Rücksprache" ist nicht als blosser Konsultation wie bei der Entstehung des Statuts (Art. 15 Abs. 1 KV) zu werten. Sie bedingt vielmehr eine mehrmalige Rede und Gegenrede.

Das Statut der BZ hält sich an den Wortlaut des Musterstatuts. Die LNN und der TA sehen zudem eine *Vorankündigung* vor. Erhebt beim TA mehr als die Hälfte der Redaktoren einzeln und schriftlich gegen eine vorgesehene Änderung oder Ergänzung Bedenken, so überprüft die Geschäftsleitung unter Vorbehalt ihres Entscheidungsrechts ihr Vorhaben. Nach der TAT soll eine Revision nur rechtsgültig sein, wenn der Verleger mit einfachem Mehr und das Redaktionskollegium mit einer zwei Drittel-Mehrheit zustimmen. Diese Regelung geht eindeutig zu weit, entzieht sie doch praktisch dem Verleger als Arbeitgeber jegliche freie Handlungsmöglichkeit.

b) Bei Änderung der Standortbestimmung

Art. 5 Abs. 2 KV bestimmt, dass der Verleger *erhebliche* Änderungen der Standortbestimmung den Redaktoren *unverzüglich* mitzuteilen hat. Dieses blosses Informationsrecht der Redaktoren dürfte jedoch nicht genügen. M.E. fällt jede Änderung der Standortbestimmung – auch wenn sie nicht erheblich ist¹² – unter die wichtigen verlegerischen Entscheide von Art. 15 Abs. 2 KV, was eine *Orientierung* und *Anhörung* der Redaktoren bedingt. Die Redaktionsstatute der BZ und des TA gewähren sogar noch ein Mehr an Mitwirkungsrechten (vorn § 10 III 2 a bb aaa).

IV Geltung von Aufhebung, Änderung oder Ergänzung für den einzelnen Redaktor

Hier kommt es nun nicht mehr darauf an, ob das Redaktionsstatut in Form der vereinbarten BO oder in Form der AAB erlassen wurde.

¹¹ Der westschweizerische Kollektivvertrag spricht in Art. 4 Ziff. 1 e wKV von "*associer les rédacteurs ... à toute révision de la charte*".

¹² Diese Unterscheidung rechtfertigt sich m.E. bei der ohnehin sehr allgemein gehaltenen Standortbestimmung gar nicht.

1. Inkrafttreten

Nach dem Musterstatut des SZV Dokument 2 IV Ziff. 5 tritt für den einzelnen Redaktor eine Aufhebung, Änderung oder Ergänzung des Statuts erst *nach Ablauf* seiner arbeitsvertraglichen *Kündigungsfrist* in Kraft. Das folgt u.a. aus dem Wortlaut der Rücktrittsregelung von Art. 22 Abs. 1 KV. Es ist jedoch allgemein anerkannt, dass es dem Redaktor als Arbeitnehmer, welcher mit der Aufhebung, Änderung oder Ergänzung nicht einverstanden ist, möglich sein muss, seinen Arbeitsvertrag unter Wahrung der ordentlichen Kündigungsfrist aufzulösen.¹³ Bei der Änderungskündigung folgt dies schon aus ihrem Wesen.¹⁴

Die Regelung des Musterstatuts findet sich auch in den Statuten der LNN und des TA.

Wird nun jedoch eine Änderung des Redaktionsstatuts *vor* Ablauf der Kündigungsfrist in Kraft gesetzt, so kann der Redaktor, *dem diese Änderung nicht zumutbar ist*, das Vertragsverhältnis auf den Termin der Änderung auflösen (Art. 22 Abs. 1 KV, wiederholt in der BZ) und einen "Entschädigungsanspruch" geltend machen (Art. 23 KV). Relevant dürfte diese Regelung in der Praxis v.a. für Änderungen in der Standortbestimmung sein, wo vom sog. *Gesinnungsschutz* gesprochen wird. Bei allen anderen Änderungen wird es m.E. meist an der Unzumutbarkeit fehlen. In der Folge soll denn auch auf die Änderung in der Standortbestimmung gesondert eingegangen werden.

2. *Gesinnungsschutz und Redakteursprivileg bei Änderungen in der Standortbestimmung*

a) Standortänderung

Mit der Festlegung der Standortbestimmung (Grundsatzkompetenz; vorn § 9 III) ist auch eine *verlegerische Änderungsbefugnis* verbunden,¹⁵ die aber durch redaktionelle Mitwirkungsrechte belastet ist (vorn § 12 III 2 b). Im Grunde genommen dürfte z.B. auch gegen eine völlige Umstrukturierung¹⁶ der Standortbestimmung – etwa aus Rentabilitätsgründen – nichts einzuwenden sein.

Die Untersuchung von Schulz lässt sowohl auf ein geringes subjektives Änderungsbedürfnis als auch auf eine geringe Änderungsnotwendigkeit schliessen.¹⁷ Die LNN statuiert denn auch in ihrem Redaktionsstatut, dass die publizistische Zielsetzung grundsätzlich nicht geändert werden soll.

¹³ Hug, N 19 zu Art. 37 ArG; Canner/Schoop, N 8 zu Art. 37 ArG.

¹⁴ Stöckli, S. 177.

¹⁵ Löffler, AfP 1979, S. 290.

¹⁶ Lerche, S. 65.

¹⁷ Schulz, S. 111.

Die meist vagen Formulierungen der Standortbestimmung machen es schwer, Änderungen anzunehmen. Am ehesten sind noch Änderungen in der parteipolitischen Zugehörigkeit zu erkennen. Weniger klar dürfte die mit Urteil des Arbeitsgerichts München vom 6. November 1979¹⁸ angenommene Änderung sein: Im betreffenden Fall ging es um den in der grundsätzlichen Haltung stehenden Passus "Eintreten für Frieden und Völkerverständigung". Zwei Kommentare über einen möglichen Ölkrieg vor dem Energiegipfel in Tokio lösten die Klage eines Redaktors aus. Die entscheidenden Sätze des Urteils lauten: "Eine Zeitung, deren Chefredakteur und stellvertretender Chefredakteur im Leitkommentar militärische Aktionen zur Besetzung der Ölfelder billigen und für notwendig erklären und deren Verleger sich hiervon nicht distanziert, tritt nicht mehr für Frieden und Völkerverständigung ein."¹⁹ Die Kommentare würdigte das Gericht nicht als einen einmaligen Verstoß (gelegentliche Abweichung), sondern als ein *nachhaltiges inhaltliches Abweichen*,²⁰ für das weder Ausdrücklichkeit oder Schriftlichkeit²⁰ noch eine gewisse Dauer²¹ erforderlich sei.

b) Gesinnungsschutz und Redakteursprivileg

Der Gesinnungsschutz ist ein besonderer Fall des Gewissensschutzes (vorn § 10 II). Er besagt, dass der Redaktor nach einer Standortänderung nicht gezwungen werden kann, unter den veränderten Umständen ein ihm nicht mehr zumutbares Arbeitsverhältnis aufrechtzuerhalten²² (Art. 22 Abs. 1 KV).²³

Erforderlich ist also neben der Standortänderung eine für den Redaktor *nicht mehr zumutbare* Situation. Nicht jede Standortänderung löst somit von vornherein den Gesinnungsschutz aus. Das schon erwähnte Urteil des Arbeitsgerichts München bejahte die Unzumutbarkeit im betreffenden Fall klar, war doch der klagende Redaktor anerkannter Kriegsdienstverweigerer und dem "Eintreten für Frieden und Völkerverständigung" daher besonders verbunden.²⁴

Der Gesinnungsschutz hat zur Folge, dass der Redaktor auf den Termin der Änderung vom Anstellungsvertrag zurücktreten, d.h. das Arbeitsverhältnis *fristlos*

18 Arbeitsgericht München in: AfP 1980, S. 60–64.

19 AfP 1980, S. 63.

20 Ebd., S. 62.

21 Ebd., S. 63: "'Eintreten' setzt ein Aktivwerden für etwas voraus. Bereits 'Nichttätigwerden' über längere Zeit, also der Verzicht auf Mahnung zum Frieden und auf Kritik an Handlungen gegen die Völkerverständigung, würde eine Änderung der grundsätzlichen Haltung der Zeitung bedeuten."

22 Kübler, D 99.

23 In Art. 6 Ziff. 1 wKV wird nicht die Unzumutbarkeit, sondern die *Wesentlichkeit* der Standortänderung betont. Im Ergebnis dürfte sich hier jedoch kein Unterschied zum deutsch-schweizerischen Kollektivvertrag ergeben.

24 AfP 1980, S. 63.

auflösen kann (Art. 22 Abs. 1 KV, Art. 6 Ziff. 1 wKV). Unterlässt der Redaktor jedoch die Kündigung, so muss er sich inskünftig der neuen Tendenz anpassen.

Neben der fristlosen Kündigung stehen dem Redaktor nun aber als besonderes Privileg (*Redakteursprivileg*, vorn § 9 I 1)²⁵ trotz fehlender Arbeitsleistung *Lohnforderungen* gemäss Art. 23 KV (bzw. Art. 6 Ziff. 4 wKV) zu. Art. 23 KV sieht eine "Entschädigung" von mindestens vier vollen Monatsgehältern vor. In Entsprechung zu § 15 MTV (Redakteursprivileg; vorn § 9 I 1)²⁶ ist auch hier gemeint, dass der durch die Standortänderung in *Annahmeverzug*²⁷ geratene Verleger (Art. 324 OR) dem Redaktor den vollen Lohn bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist, mindestens aber den Lohn von vier Monaten, zu zahlen habe. Beim Redakteursprivileg handelt es sich also um Lohnforderungen und nicht um Schadenersatzansprüche, wie sie sonst als Folge von Vertragsverletzungen auftauchen (vorn § 10 I 2 c).

Gesinnungsschutz und Redakteursprivileg sieht auch § 11 PRRG vor. Die Redaktionsstatute sagen darüber – ausser über den Gewissensschutz im allgemeinen – nichts aus. Dies ist verständlich, kann man sich doch hier an die ausführliche Regelung der Kollektivverträge halten.

§ 13 Auslegung des Redaktionsstatuts

Ob ein Statut die mit ihm verbundenen Wünsche und Hoffnungen erfüllt, hängt wesentlich von seiner Auslegung ab. "Grundsätzliche Haltung", "wichtige verlegerische Entscheide", "Gewissensschutz", "Tangierung wesentlicher Interessen des Verlegers", "Probleme von grosser Tragweite", "eingehende Rücksprache", "unzumutbare Änderung", usw. sind alles auslegungsbedürftige Begriffe.

I Auslegende Instanzen

1. Innerhalb des Presseunternehmens

Nach Meinung von Kopp wird "zumindest während der nächsten Jahre" in erster Linie der *Verleger* die ausfüllungsbedürftigen Begriffe inhaltlich präzisieren.¹ Diese

25 Vgl. ausführlich Löffler, AfP 1979, S. 290 f. Sonst käme für den Redaktor nämlich nur die Eigenkündigung mit allenfalls schwer durchsetzbaren Schadenersatzansprüchen in Frage: AfP 1980, S. 63.

26 Löffler/Ricker 35. Kapitel N 11.

27 Die erforderliche Mitwirkungshandlung des Arbeitgebers in Form "der Bereitstellung eines Arbeitsplatzes bei einer Zeitung mit der ursprünglich vertraglich festgelegten grundsätzlichen Haltung" fehlt; Arbeitsgericht München in: AfP 1980, S. 62.

1 Kopp, S. 227.

Ansicht lässt sich indirekt auch dem Musterstatut des SZV entnehmen, wo dem Verleger bei Meinungsverschiedenheiten über die Anwendung des Statuts nach erfolglosem Einvernehmen das Entscheidungsrecht vorbehalten wird. Da dies aber aus der einseitigen Herausgabe des Statuts durch den Verleger gefolgert wird, sollte man zumindest bei Redaktionsstatuten in Form der vereinbarten BO nicht allein auf die Auslegung des Verlegers abstellen. Hier spielt der Wille der Redaktoren als Vereinbarungspartner zumindest ebenfalls eine Rolle. Insofern ist auch die Redaktorenschaft auslegende Instanz.

Auslegungsbefugnisse kommen auch dem Chefredaktor zu (NZZ). Die diversen Konferenzen bieten eine willkommene Gelegenheit, sich mit Auslegungsproblemen zu befassen.

2. *Ausserhalb des Presseunternehmens*

a) Einleitende Bemerkungen

Als auslegende Instanzen ausserhalb des einzelnen Presseunternehmens kommen die paritätische Kommission, das Verbandsschiedsgericht und das ordentliche Gericht in Frage.

Bei einem Redaktionsstatut in Form der AAB treten diese Instanzen allerdings nur auf, wenn bei einem Streitfall mit der Verletzung des Redaktionsstatuts zugleich eine Verletzung des Kollektivvertrages gerügt werden kann. Das trifft bei Nichteinhaltung des verlegerischen Einzelweisungsverbots in publizistischen Angelegenheiten (Art. 17 KV), bei Verstössen gegen den Gewissensschutz (Art. 5 Abs. 3 KV) und im Falle der Nichtgewährung der redaktionellen Mindestmitwirkungsrechte bei wichtigen verlegerischen Entscheiden (Art. 15 Abs. 2 KV) zu.

Sobald jedoch eine Verletzung des Redaktionsstatuts allein gerügt wird – etwa bei Nichtgewährung der im Redaktionsstatut vorgesehenen, über den Kollektivvertrag hinausgehenden Mitwirkungsrechte (vorn § 10 III 4) –, handelt es sich nach Musterstatut um eine Angelegenheit, die nicht vor das Schiedsgericht (bzw. die paritätische Kommission oder das ordentliche Gericht) kommt. Dies bedeutet, dass nur die auslegenden Instanzen *innerhalb* des Unternehmens tätig werden können. Nur nach der BZ bleibt die Anrufung des Schiedsgerichts auf jeden Fall (also auch hier) gewahrt.

Gegen die Regelung des Musterstatuts lässt sich nichts einwenden. Muss doch die Instanz, welche *einseitig* – über den Rahmen des Kollektivvertrages hinausgehende Bestimmungen aufstellt (also der Verleger), zugleich zur Auslegung derselben befugt sein, womit jegliche auslegende Tätigkeit eines Schiedsgerichts bzw. anderer Instanzen zwangsläufig ausgeschlossen ist. Bei einem Redaktionsstatut in Form der vereinbarten BO fehlt es an dieser Einseitigkeit, so dass die Auslegungskompetenz einer Instanz ausserhalb des Presseunternehmens nicht ausgeschlossen werden kann. Das

Schiedsgericht hat hier also auch über Streitigkeiten zu entscheiden, die sich nicht auf den Kollektivvertrag beziehen.

b) Paritätische Kommission des SZV und des VSJ

Nach Art. 66bis Abs. 2 KV amtet die paritätische Kommission des SZV und des VSJ als gemeinsame (aussergerichtliche) Schlichtungsinstanz i.S. von Art. 66 KV sowie als *Auslegungsinstanz*. Ihre Interpretationen sollen in Form von *Protokollerklärungen* ergehen. Letztere sind von den zuständigen Verbandsorganen zu genehmigen. Hier ist noch beizufügen, dass natürlich auch die beiden Verbände (SZV, VSJ) unabhängig voneinander ihre Interpretation zu gewissen Bestimmungen festlegen können.

Die paritätische Kommission ist sowohl für die Auslegung normativer Bestimmungen i.S. einer Inhaltsnorm als auch für die Auslegung indirekt-schuldrechtlicher Bestimmungen zuständig. Als normativ i.S. einer *Inhaltsnorm*² (Art. 356 Abs. 1 OR) erweisen sich z.B. das verlegerische Einzelweisungsverbot in publizistischen Angelegenheiten und der Gewissensschutz. Hingegen gehören Regelungen über die Mitwirkungsrechte zu den sog. *indirekt-schuldrechtlichen Bestimmungen*³ (Art. 356 Abs. 2 OR), und zwar in die Kategorie der Betriebsverfassung. Es darf jedoch nicht verkannt werden, dass die Inhaltsnormen eines Redaktionsstatuts im weitesten Sinne auch von betriebsverfassungsrechtlicher Natur sind.

Die "Commission paritaire romande" des westschweizerischen Kollektivvertrages hat nicht nur Auslegungs- und Schlichtungsfunktion, vielmehr soll sie auch über die *Einhaltung* des Kollektivvertrages wachen (Art. 35 Ziff. 1 a, b, d wKV).⁴

c) Verbandsschiedsgericht

Das Schiedsgericht beurteilt nur Streitigkeiten bezüglich "schuldrechtlicher" Bestimmungen, d.h. es legt zumindest nur die indirekt-schuldrechtlichen, nicht aber die normativen Regeln i.S. einer Inhaltsnorm aus (Art. 67 KV). Der westschweizerische Kollektivvertrag hingegen erachtet das Schiedsgericht als allgemein zuständig (Art. 39 wKV).

² Es handelt sich um Regeln über den Inhalt der einzelnen Arbeitsverhältnisse (Arbeitsvertragsrecht), die normativ Rechte und Pflichten zwischen den einzelnen Arbeitgebern und Arbeitnehmern begründen: Rehbindner, *Arbeitsrecht*, S. 156, 162 f.

³ Indirekt-schuldrechtliche Bestimmungen sind Normen, die das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer betreffen, ohne unmittelbar zwischen diesen Rechte und Pflichten zu begründen: Rehbindner, *Arbeitsrecht*, S. 162.

⁴ Hailbronner, S. 245.

d) Ordentliches Gericht

In erster Linie nimmt es Auslegungen bei Streitigkeiten über normative Bestimmungen i.S. einer Inhaltsnorm (Art. 64bis Abs. 2 KV) vor.⁵ Zusätzlich kommen ihm aber auch Auslegungsfunktionen als Rechtsmittelinstanz gegenüber Entscheiden des Schiedsgerichts im Rahmen einer Nichtigkeitsbeschwerde zu.⁶ Der westschweizerische Kollektivvertrag sieht nur im letzteren Fall die Anrufung eines ordentlichen Gerichtes vor (Art. 41 Ziff. 8 wKV).

II Auslegungsweise

1. Individuelle oder einheitliche Auslegung?

Einzelarbeitsverträge erfahren eine individuelle, d.h. die jeweiligen Umstände beachtende Auslegung. Es fragt sich nun, ob es sich mit dem auf das Einzelarbeitsverhältnis einwirkenden Redaktionsstatut gleich verhält.

Das Redaktionsstatut in Form der *vereinbarten BO* ist einheitlich, also ohne Berücksichtigung der individuellen Umstände auszulegen. Dies folgt aus seiner normativen Wirkung (vorn § 4 II 3). Dabei muss vom Willen vernünftiger, die gegenseitigen Interessen abwägender Vertragspartner ausgegangen werden (*objektive Auslegung*)⁷.

Beim Redaktionsstatut in Form der *AAB* kommt man zum gleichen Ergebnis. Hier besteht ein Widerspruch zwischen der erst durch den Einzelarbeitsvertrag bewirkten Geltung der AAB und der faktisch normativen (gesetzesähnlichen) Wirkung derselben. Obwohl das schweizerische Bundesgericht – im Gegensatz zur deutschen Rechtsprechung und herrschenden Lehre – für eine individuelle Auslegung von AGB (Allgemeinen Geschäftsbedingungen) eintritt,⁸ ist hier angesichts der Besonderheit der AAB in einem Presseunternehmen und angesichts ihrer faktischen Normativität die *einheitliche, objektive Auslegung* vorzuziehen. Die Zuordnungsnähe wird eindeutig mehr durch die (faktisch normative) Wirkung als durch die (vertragliche) Geltung dieser AAB bestimmt, zumal ja die Geltung schon durch einen Einbeziehungskonsens (und nicht erst durch einen Inhaltskonsens) über die AAB bewirkt wird (vorn § 4 III 3). Die in einem Redaktionsstatut geordneten AAB wirken *koordinierend*, indem sie eine eigentliche *Betriebsverfassung* schaffen; eine solche ist aber – nicht zuletzt unter dem Aspekt der Rechtssicherheit – einheitlich auszulegen.⁹

5 Im Kanton Zürich ist wahlweise auch das Arbeitsgericht zuständig (§ 13 Abs. 2 GVG).

6 Als Rechtsmittelinstanz gegenüber Schiedsgerichtsurteilen im Kanton Zürich fungiert das Obergericht (§ 255 Abs. 2 ZPO).

7 Galperin/Löwisch, Bd. II, N 21 zu § 77 BetrVG; Stöckli, S. 121 f.

8 Vgl. Stöckli, S. 121 ff. und dort angeführte Literatur. Nach Meinung von Stöckli betreibt das Bundesgericht dabei eine (indirekte) Inhaltskontrolle von AGB.

9 Ebd., S. 124 f.

2. *Berücksichtigung des arbeitsrechtlichen Bezuges bei Redaktionsstatuten in Form der vereinbarten BO*

Bei der Auslegung eines Redaktionsstatuts in Form der vereinbarten BO sollte stets auf das von einem publizistisch-verlegerischen Übergewicht geprägte Arbeitsverhältnis zwischen Redaktor und Verleger Rücksicht genommen werden (vorn § 7 IV). Das Überwiegen der *arbeitsrechtlichen* Komponente darf nicht ohne Einfluss auf die Frage bleiben, welche Interessen z.B. eine redaktionelle Rücksprache oder eine (negative) verlegerische Einzelweisung nötig machen, in welchen Ausnahmefällen die Redaktoren durch die Geschäftsleitung entlassen werden können, wann die arbeitsrechtliche Treuepflicht verletzt worden ist, usw.

III Beispiele von Interpretationen durch die Verbände

Mittels der Protokollerklärungen zum alten Kollektivvertrag von 1972,¹⁰ welche sowohl vom SZV als auch vom VSJ gebilligt wurden,¹¹ haben beide Seiten gewisse – auch für Redaktionsstatute relevante – Bestimmungen bereits näher interpretiert. So versteht man unter “wichtigen verlegerischen Entscheiden” gemäss Art. 15 Abs. 2 KV insbesondere solche publizistischer, technischer, administrativer und finanzieller Natur (vorn § 10 III 2), und aus dem Wortlaut von Art. 17 KV über die Detailkompetenz und die negative Einzelweisungsbefugnis des Verlegers wird der Ausschluss des verlegerischen (positiven) Einzelweisungsrechts an die Redaktion gefolgert (vorn § 10 I 2 b bb bbb 2)).

Auslegung hat der SZV zum Teil auch mit der Ausarbeitung des Musterstatuts getrieben. Dieses hatte zum Ziel, die Aufstellung von Redaktionsstatuten zu beschleunigen und zu erleichtern. So legt der SZV die in Art. 6 Abs. 2 KV vorgesehene Aufschlusspflicht über die Eigentumsverhältnisse des Presseunternehmens in dem Sinne aus, dass diese nur eine Einsichtnahme in die Organisationsstruktur, nicht aber eine schriftliche Abgabe derselben bedeute (vorn § 9 I 2).

Hinsichtlich des Zeitpunkts von Orientierung und Anhörung bei wichtigen verlegerischen Entscheiden gemäss Art. 15 Abs. 2 KV vermochte der VSJ seine Interpretation beim SZV durchzusetzen. Dieser musste denn auch ausdrücklich bestätigen, Art. 15 Abs. 2 und 3 KV sei so zu verstehen, dass “den Redaktoren Anhörungsrechte in einem Zeitpunkt gewährt werden müssten, in welchem sie Einfluss auf den verlegerischen Entscheid nehmen können”¹² (vorn § 10 III 2 b ee bbb).

10 Hier handelt es sich nicht um die Protokollerklärungen der paritätischen Kommission, ist doch letztere erst im revidierten Kollektivvertrag von 1979 ausdrücklich vorgesehen. Allerdings sah die Protokollerklärung zum Kollektivvertrag 1972 für die Durchführung dieses Vertrages bereits die Einsetzung einer solchen paritätischen Kommission vor.

11 Kopp, S. 228 f.

12 Journalistenzeitung des VSJ Nr. 2 (1979) S. 26.

§ 14 Durchsetzung des Redaktionsstatuts

I Problematik

Eine der grössten Sorgen für die Redaktionsmitglieder in deutschen Zeitungen ist nach Hoffmann-Riem der Kampf um den Fortbestand des Statuts.¹ Jedoch bietet nicht nur die Verlängerung, sondern schon die Durchsetzung eines geltenden Statuts in der Praxis grösste Schwierigkeiten. Es seien hier nur die Fusionen in Basel und Bern angesprochen, wo man es mit den redaktionellen Mitwirkungsrechten nicht gerade genau nahm (vorn § 10 III 2 b ee bbb).

Ist ein Redaktionsstatut somit nur ein blosser Fetzen Papier, ein Schönwetterstatut?² Theoretisch gibt es zwar – insbesondere bei zusätzlicher Verletzung des Kollektivvertrages – einige Durchsetzungsmöglichkeiten. Es scheint jedoch die erklärte Absicht der Verlegerseite zu sein, Konflikte v.a. *unternehmensintern* auszutragen,³ so dass die entsprechenden Instanzen ausserhalb des Presseunternehmens selten zum Zug kommen dürften. Dass Konflikte – finden sie nun inner- oder ausserbetrieblich statt – die Funktionsfähigkeit des Presseunternehmens gefährden könnten, ist m.E. nicht zu befürchten.

II Innerbetriebliche Durchsetzung

Das Musterstatut des SZV Dokument 2 IV Ziff. 4 bestimmt, dass bei Meinungsverschiedenheiten über die Anwendung des Statuts der Verleger, der einzelne Redaktor und die Redaktion versuchen sollen, sich ins *Einvernehmen* zu setzen. Bei Uneinigung behält das Musterstatut das Entscheidungsrecht des *Verlegers* vor. Dokument 3 ergänzt hierzu, dass Meinungsverschiedenheiten über das Statut nicht vor das im Kollektivvertrag vorgesehene Schiedsgericht kommen.

Die Ausführungen über die auslegenden Instanzen (vorn § 13 I 2) haben gezeigt, dass dem Verleger eine abschliessende Entscheidungsbefugnis (also ohne Einschaltung der paritätischen Kommission, des Schiedsgerichts oder eines ordentlichen Gerichts) nur bei Regelungen zukommt, welche in *Redaktionsstatuten in Form von AAB* getroffen werden und welche *über die Mindestanforderungen* des Kollektivvertrages *hinausgehen*. Bei den in Redaktionsstatuten in Form von AAB aufgenommenen *Mindestregelungen* des Kollektivvertrages und bei allen Regelungen in *Redaktionsstatuten in Form vereinbarter BO* fungiert der Verleger nicht als abschliessende Entscheidungsinstanz; die Einschaltung von ausserbetrieblichen Schlichtungsinstanzen kann hier somit nicht ausgeschlossen werden.

1 Hoffmann-Riem, Innere Pressefreiheit, S. 130.

2 Dies verneint selbst Hoffmann-Riem, Redaktionsstatute, S. 56.

3 Musterstatut des SZV Dokument 2 IV Ziff. 4.

Das Redaktionsstatut der BZ wiederholt die in Dokument 2 des Musterstatuts getroffene Regelung, fügt dann jedoch die für die Redaktoren positive Ergänzung hinzu, dass die Anrufung des Schiedsgerichts gewahrt bleibe. Ein zeitlich limitiertes Recht der Beschwerde an den nächst höheren Vorgesetzten statuiert das Redaktionsreglement der LNN. Das Strukturpapier des TA von 1978 sieht für die Konfliktbehandlung verschiedene Möglichkeiten vor: Ein Redaktionsmitglied oder ein Ressort können mit ihren Anliegen an die Chefredaktion, an diverse Konferenzen oder an die Geschäftsleitung gelangen. Als ultima ratio kann sich ein Redaktionsmitglied auch an den *Statutausschuss* (Redaktionsausschuss; vorn § 10 III 5 c) wenden. Als Schlichtungsorgan fungiert bei der BaZ die Redaktionskommission (vorn § 11 IV 3). Sie kann bei redaktionsinternen persönlichen und dienstlichen Auseinandersetzungen um Vermittlung angegangen werden.

Es fällt auf, dass sich die spärlich geregelte Konfliktbehandlung meist nur auf Auseinandersetzungen über Inhaltsnormen (etwa Gewissensschutz), nicht aber auf solche über die redaktionellen Mitwirkungsrechte anwenden lässt. Wie hier Konflikte zu lösen sind, bleibt leider eine offene Frage.

III Ausserbetriebliche Durchsetzung

Über die ausserbetriebliche Durchsetzung sprechen sich die Redaktionsstatute nicht aus. Sie wird bei Redaktionsstatuten in Form von AAB erst relevant, wenn mit der Verletzung des Statuts zugleich eine Verletzung des Kollektivvertrages gerügt werden kann. Bei Redaktionsstatuten in Form vereinbarter BO gilt diese Voraussetzung nicht (vorn § 13 I 2 a).

Obwohl das Redaktionsstatut in Form der AAB Bestandteil des Einzelarbeitsvertrages ist, müssen Streitigkeiten über das Statut nicht auch von dem für den Einzelarbeitsvertrag zuständigen Gericht entschieden werden. So sehen denn auch sowohl der deutschschweizerische als auch der westschweizerische Kollektivvertrag unter Ausschluss der staatlichen Gerichtsbarkeit eine *Verbandsschiedsgerichtsbarkeit*⁴ für gewisse Streitigkeiten vor. Diese wurde allerdings mit der 1979 vorgenommenen Revision des deutschschweizerischen Kollektivvertrages zugunsten der staatlichen Gerichtsbarkeit wieder eingeschränkt.

4 Über die Zulässigkeit der Verbandsschiedsgerichtsbarkeit: vgl. Reh binder, Arbeitsrecht, S. 184.

1. Gemäss deutschschweizerischem Kollektivvertrag

a) Bei normativen Bestimmungen (i.S. einer Inhaltsnorm) des Kollektivvertrages

Das Verfahren der Durchsetzung der normativen Bestimmungen (i.S. einer Inhaltsnorm) des Kollektivvertrages ist anwendbar z.B. bei Verletzungen des verlegerischen Einzelweisungsverbots in publizistischen Angelegenheiten oder des Gewissenschutzes. Der Redaktor kann zuerst die paritätische Kommission als aussergerichtliche Schlichtungsinstanz anrufen (Art. 66 Abs. 1 KV). Gegenpartei ist der betreffende Verleger.

Kommt keine Einigung zustande, steht dem Redaktor die direkte Klage gegen seinen Arbeitgeber beim *ordentlichen Gericht* (bzw. *Arbeitsgericht*) offen (Art. 64 bis Abs. 2 KV). Vor der Revision des Kollektivvertrages von 1979 war hierfür das Schiedsgericht zuständig.⁵

Aktivlegitimiert sind ausser dem einzelnen Redaktor nur noch die beiden Verbände (SZV und VSJ) zusammen (Art. 65 Abs. 1 KV, Vertragsgemeinschaft i.S. von Art. 357b OR; *Kollektivklagerecht*) bzw. jeder Verband gegenüber seinem Mitglied (Art. 65 Abs. 2 KV). Dem VSJ kommt somit kein Klagerecht gegenüber einem Verleger zu.⁶

Das Begehren bei der Kollektivklage von SZV und VSJ beschränkt sich auf *Feststellung* der Nichteinhaltung des Kollektivvertrages (und damit des Redaktionsstatuts). Auch der einzelne Redaktor verfügt ausser der – praktisch nicht viel nützenden – Feststellungsklage⁷ faktisch über keine weiteren Klagemöglichkeiten. So wird ihm eine Leistungsklage – was soll denn geleistet werden (?) – nicht viel bringen. Für den Redaktor persönlich kämen nur Schadenersatzanspruch und Kündigung in Frage (vorn § 10 I 2 c).

Die Klage beim ordentlichen Gericht dürfte die Durchsetzung der betreffenden Bestimmungen des Kollektivvertrages (und damit des Redaktionsstatuts) somit nur bedingt bewirken.

Bessere Chancen für die Durchsetzung ergeben sich höchstens noch aus der den Verbänden obliegenden *Einwirkungspflicht* (Art. 64 Abs. 1 KV i.V.m. Art. 357a Abs. 1 OR).⁸ Die Einwirkung des SZV auf den fehlbaren Verleger kann sich gegenüber dem direkten Klageanspruch des Redaktors als weit wirksamer erweisen. Allerdings besteht für den Verleger – ausser bei einer besonders vereinbarten Garantieflicht⁹ – keine entsprechende Befolungspflicht.

5 Mit der Revision wurde dem Bestreben nach mehr Öffentlichkeit und sachlicher Klärung aber auch dem für den Arbeitnehmer üblichen Klageweg entsprochen.

6 Bulletin des SZV Nr. 1 (1979) S. 7.

7 Mit der Feststellungsklage wird m.E. zugleich auch der Anspruch auf Unterlassung künftiger Verletzungen abgedeckt.

8 "Die Verbände müssen also ihre Mitglieder auf Bestand und Inhalt des Gesamtarbeitsvertrages hinweisen und notfalls die Einhaltung mit Sanktionen erzwingen": Rehbinders, Arbeitsrecht, S. 161. Über das Vorgehen vgl. Streiff, N 3 zu Art. 357a OR. Art. 64 Abs. 2 KV.

9 Rehbinders, Arbeitsrecht, S. 161. Bulletin des SZV Nr. 5 (1978) S. 174.

b) Bei schuldrechtlichen Bestimmungen des Kollektivvertrages

Das Verfahren der Durchsetzung der schuldrechtlichen – bzw. der indirekt-schuldrechtlichen – Bestimmungen des Kollektivvertrages ist anwendbar auf Verletzungen der redaktionellen Mitwirkungsrechte (vorn § 13 I 2 b).

Bei erfolgloser Einigung vor der paritätischen Kommission kann die Angelegenheit vor das *Verbandsschiedsgericht* (Art. 67 KV) gebracht werden. Hier ist weder der einzelne Redaktor noch die betreffende Redaktion (gegebenenfalls Redaktionsdelegation) zur Klage gegen den Verleger berechtigt.¹⁰ Die Klägerrolle steht vielmehr nur dem Berufsverband – also dem VSJ – zu. Geklagt wird gegen den SZV und nicht gegen den einzelnen Verleger. Gegenüber dem einzelnen Verleger können jedoch wiederum der SZV und der VSJ gemeinsam klagen. Fraglich ist hingegen, ob der VSJ allein direkt gegen den Verleger eine Klage einleiten kann. Relevant (aber nicht rechtlich abgeklärt) wurde dies bei der Klage des VSJ gegen die Verleger der zur “Basler Zeitung” fusionierten Basler Nachrichten und National-Zeitung. M.E. kann der einzelne Verleger jedoch nicht passiv legitimiert sein, weil ein allfälliges Urteil ihm gegenüber der Redaktion unmittelbare Pflichten auferlegen könnte, die ihm bei indirekt-schuldrechtlichen Bestimmungen eben gerade nicht obliegen.¹¹ *Direkt* gegen den einzelnen Verleger kann nur mittels der Einwirkung des SZV oder mittels Kollektivklagerecht der beiden Verbände vorgegangen werden.

Geklagt werden kann gemäss Art. 64bis Abs. 1 KV auf *Einhaltung des Vertrages*. In Anbetracht einer etwa – unter Verletzung der redaktionellen Mitwirkungsrechte – bereits zustandegekommenen Fusion kann es sich hier jedoch wiederum nur um eine Feststellungs- und keine Leistungsklage handeln. Die in Art. 64bis Abs. 1 KV zusätzlich vorgesehene Verbandsklage auf Genugtuung bei schwerwiegenden Verletzungen wird bei Nichtbeachtung redaktioneller Mitwirkungsrechte kaum zum Zug kommen.

Gegen das Urteil des Schiedsgerichts ist kein ordentliches Rechtsmittel gegeben (Art. 72 Abs. 2 KV); hingegen wäre ein ausserordentliches Rechtsmittel in Form einer Nichtigkeitsbeschwerde an das ordentliche Gericht¹² theoretisch möglich.

10 Rehbinders, Arbeitsrecht, S. 158.

11 Ebd., S. 164.

12 In Zürich gemäss § 255 Abs. 2 ZPO an das Obergericht.

2. *Gemäss westschweizerischem Kollektivvertrag*

Hier sei nur auf gewisse Besonderheiten hingewiesen. Der paritätischen Kommission kommt zusätzlich die Aufgabe zu, über die Einhaltung der Schiedsgerichtsurteile zu wachen (Art. 35 Ziff. 1 f wKV). Im Gegensatz zum deutschschweizerischen Kollektivvertrag ist das Schiedsgericht generell für alle Streitigkeiten zuständig. Redaktor und Verleger können sich hier direkt gegenüberstehen (Art. 39 Ziff. 2 wKV). Ausser der Feststellung, dass eine Verletzung des Kollektivvertrages (und damit des Redaktionsstatuts) stattgefunden hat, kann das Schiedsgericht auch Warnungen, Tadel und Konventionalstrafen aussprechen (Art. 41 Ziff. 10 i.V.m. Art. 42 wKV). In den Art. 33 Ziff. 2, 38 und 41 Ziff. 11 wKV wird überdies speziell auf die Einwirkungspflicht der Verbände hingewiesen.

IV *Abschliessende Würdigung*

Um die Durchsetzung des Redaktionsstatuts ist es nicht zum Besten bestellt, insbesondere wenn man bedenkt, dass die meisten Statute in Form von AAB erlassen werden. Denn hier besteht nur eine ausserbetriebliche Durchsetzungsmöglichkeit bei gleichzeitiger Verletzung von Bestimmungen des Kollektivvertrages; sie fällt sogar ganz weg bei Bestimmungen, die den Redaktoren über den Kollektivvertrag hinausgehende Rechte gewähren. Für die hier nur noch mögliche innerbetriebliche Durchsetzung fehlt es aber meist an einem geregelten Verfahren.

Ausserdem konzentrieren sich die Rechtsbehelfe bei der ausserbetrieblichen Durchsetzung lediglich auf Feststellung einer Verletzung, allenfalls verbunden mit einer Konventionalstrafe.

Die Durchsetzung eines Redaktionsstatuts wird vielleicht noch am ehesten durch den mittelbaren Zwang gewährleistet sein, eine (diskreditierende) Einwirkung seitens des Verbandes erleiden zu müssen.

5. KAPITEL

Vorteile und Nachteile des Redaktionsstatuts

§ 15 Vorteile

Über die *Notwendigkeit einer Festlegung* der Rechte und Pflichten zwischen Verleger und Redaktoren bestehen m.E. keine Zweifel. Nach der Untersuchung von Branahl/Hoffmann-Riem beurteilen die Beteiligten das Redaktionsstatut denn auch im allgemeinen positiv,¹ dies trotz unveränderter Konfliktursachen.² Eine wesentliche Entspannung im Presseunternehmen hat nicht stattgefunden;³ eine entsprechende Erwartung wäre aber m.E. auch nicht realistisch.

Nach Kopp übernehmen die Redaktionsstatute v.a. eine *Erhaltungs- und Sicherungsfunktion*.⁴ Die schriftliche Fixierung hilft, Machträume mehr oder weniger klar abzugrenzen und sie gleichzeitig zu festigen. Der dadurch hervorgerufene *Stabilisierungseffekt* geht dabei mit der *Sensibilisierung* der Beteiligten gegenüber Eingriffen in deren Machträume einher. Zusätzlich hat sich die Art und Weise der Konfliktbehandlung geändert:⁵

Die durch Formalisierung und Mitwirkung vermehrte Transparenz der Entscheidungsprozesse und die durch den Gewissensschutz verringerte Selbstzensur⁶ führen zu einer *erhöhten Diskussions- und Konfliktbereitschaft*.⁷ Dabei werden die Konflikte offener ausgetragen,⁸ die durch die Mitwirkungsrechte ausgelösten Diskussionen bewirken ein besseres Verständnis der gegenseitigen Positionen⁹ und fördern gleichzeitig die Arbeits- und Einsatzbereitschaft.¹⁰

Nach der Untersuchung von Branahl/Hoffmann-Riem legen die Beteiligten insbesondere grossen Wert auf die Tatsache, dass die rangniedrigeren Redaktoren – v.a. auf Grund der Rückenstärkung durch den Redakteursausschuss – viel eher zum offenen Vertreten eigener Auffassungen bereit sind.¹¹ Aber auch ohne Rückendeckung durch einen Redakteursausschuss – ja vielleicht sogar gerade infolge seines

1 Branahl/Hoffmann-Riem, S. 252.

2 Ebd., S. 208.

3 Hoffmann-Riem, Innere Pressefreiheit, S. 126.

4 Kopp, S. 227: "Es handelt sich hier um Vorschriften, deren Inhalt *jeder im Sinn der Grundwertungen unserer Rechtsordnung vorgehende Verleger längst beachtet hat oder hätte beachten müssen*."

5 Branahl/Hoffmann-Riem, S. 209.

6 Ebd., S. 293 f.

7 Ebd., S. 226, 282.

8 Ebd., S. 220.

9 Ebd., S. 294; über die Diskussionsthemen vgl. dies., S. 228 f.

10 Ebd., S. 226.

11 Ebd., S. 210, 220.

Fehlens überhaupt — dürften Redaktionsstatute m.E. zwischen den Redaktoren mehr Kollegialität und Solidarität schaffen, was die Durchsetzungsbereitschaft des einzelnen erhöhen wird. Hinzu kommt, dass jeder seine Rechte auf Grund der Formalisierung nun auch wirklich kennt.

§ 16 Nachteile

Die Befürchtung, dass die Redaktionsarbeit durch eine Festschreibung der Verhaltensregeln eingeeignet werde,¹ ist für schweizerische Verhältnisse unbegründet. Die Detailkompetenz und das Verbot des verlegerischen Einzelweisungsrechts in publizistischen Angelegenheiten sind ja bereits durch den *Kollektivvertrag* garantiert und können nicht durch gegenteilige Bestimmungen in einem Redaktionsstatut abbedungen werden, so dass das Redaktionsstatut diese redaktionelle Kompetenz gar nicht einzuengen vermag.

Der Einwand, dass Redaktionsstatute nur eine Alibifunktion ausüben und bloss Scheinrechte verleihen,² ist wegen der geringen faktischen Durchsetzungsmöglichkeit solcher Statute (vorn § 14 IV) nicht unberechtigt. Allerdings liegt das nicht am Redaktionsstatut als solchem, sondern lediglich an dessen mangelnder Durchsetzbarkeit. Eine rechtlich bessere Absicherung — etwa durch die Einrichtung eines innerbetrieblichen Instanzenzuges (vorn § 14 II) oder durch die uneingeschränkte (schieds-)gerichtliche Behandlung von Konflikten — dürfte zu einer grösseren Wirksamkeit des Statuts beitragen.

Der vermehrte Zeitaufwand, welcher durch die Ausübung von Mitwirkungsrechten bewirkt wird, ist m.E. in Kauf zu nehmen.³ Viele Entscheidungen müssen nicht sofort gefällt werden.⁴ Eine bloss Orientierung und Anhörung blockieren selbst notwendige Entscheidungen nicht unbedingt, zumal dem Verleger bei Entscheidungen, die unter grossem Zeitdruck gefällt werden müssen, eine von redaktionellen Mitwirkungsrechten unbelastete Letztzuständigkeit zukommt (vorn § 10 I 2 b bb bbb 3a)).

Wegen des vermehrten Zeitaufwands wird die redaktionelle Arbeit nicht übermässig belastet. Es ist im Gegenteil — wegen der grösseren Transparenz von Entscheidungsprozessen — mit einer grösseren Arbeits- und Einsatzbereitschaft der Redaktoren zu rechnen.⁵

1 Branahl/Hoffmann-Riem, S. 258 (Tabelle 56).

2 Ebd., S. 252, 258 (Tabelle 56).

3 Dabei ist die Entscheidungsverzögerung "regelmässig das geringere Übel": Hoffmann-Riem, *Innere Pressefreiheit*, S. 149.

4 Branahl/Hoffmann-Riem, S. 279 f.

5 Ebd., S. 280.

Vermochten die bisher genannten Nachteile einer näheren Prüfung nicht standzuhalten, sei abschliessend noch auf sich eindeutiger als negativ erweisende Punkte hinzuweisen:

Die erhöhte Konflikt- und Diskussionsbereitschaft, die offenere Austragung von Konflikten und die durch die Formalisierung erworbene Kenntnis von Rechten kann eine Verhärtung im Interaktionsstil⁶ bewirken. Die in der Untersuchung von Branahl/Hoffmann-Riem erkannte Gefahr der Verstärkung von Spannungen und Polarisierungen⁷ ist für die Kooperationsbereitschaft der Beteiligten und die Funktionsfähigkeit des Pressebetriebs nicht gerade günstig.

In den Spezialausschüssen – etwa der Redaktionsdelegation – kann sich eine “Oberschicht” von Redaktoren herausbilden. Solche (elitären) Strukturen werden durch ein Redaktionsstatut eher verfestigt,⁸ was allgemein zu erstarrten Einrichtungen führen kann. Gegenüber neuen Strömungen – mit wünschbaren Strukturenerneuerungen und weitergehenden allgemeinen Reformenerwartungen – besteht dann leider die nötige Anpassungsfähigkeit nicht mehr. Nach der Untersuchung von Branahl/Hoffmann-Riem betrachteten die Beteiligten denn auch den damaligen Zustand keinesfalls als optimal.⁹ Reformen sollten also auch bei einem einmal geschaffenen Redaktionsstatut immer noch möglich sein.

Die wenigen hier aufgeführten wirklichen Nachteile der Redaktionsstatute ändern nichts daran, dass die Vorteile eindeutig überwiegen. Werden die Statute v.a. hinsichtlich ihrer Durchsetzbarkeit noch verbessert, so vermögen sie das Verhältnis zwischen Verleger und Redaktor befriedigend zu regeln, und zwar sowohl aus arbeitsrechtlicher als auch aus pressefreiheitlicher Sicht. Die redaktionellen Mitwirkungsrechte in Form von Orientierung und Anhörung genügen bei optimaler Ausübung derselben voll und ganz. Es ist zu hoffen, dass es um die Redaktionsstatute in nächster Zeit nicht allzu still wird, so dass weitere presseinterne und presseexterne Anregungen zur Verbesserung der Statute nicht ausbleiben.

6 Hoffmann-Riem, Redaktionsstatute, S. 152.

7 Branahl/Hoffmann-Riem, S. 258 (Tabelle 56).

8 Mayer-Maly, AfP 1969, S. 879.

9 Branahl/Hoffmann-Riem, S. 266. Über Änderungswünsche vgl. dies., S. 265 (Tabelle 62), dabei wird besonderer Wert auf vermehrte Präzision, Klarheit, Unmissverständlichkeit der einzelnen Regelungen gelegt.

Zusammenfassung

1. Beim Redaktionsstatut handelt es sich um eine Vereinbarung zwischen dem Verleger und den Redaktoren, welche die gegenseitigen Rechte und Pflichten festlegt. Ausser der Festlegung der grundsätzlichen Haltung der Zeitung und gewisser publizistischer Grundsätze werden Regelungen zur Kompetenzabgrenzung getroffen und den Redaktoren Mitbestimmungsrechte bei personellen und wirtschaftlichen Entscheidungen eingeräumt.
2. Ziel der Redaktionsstatute ist die Schaffung einer grösseren Transparenz im Presseunternehmen, was durch redaktionelle Mitwirkungsrechte bewirkt werden soll. Damit sollen Belastungen und Konflikte möglichst vermieden werden.
3. Das Redaktionsstatut kann in Form einer vereinbarten Betriebsordnung (BO) i.S. von Art. 38 Abs. 2 ArG auftreten; es ist dann als ein kollektiv zustandekommener privatrechtlicher Normenvertrag zu werten.
Meist kommt das Redaktionsstatut jedoch als Allgemeine Arbeitsbedingung (AAB) zustande und kann dann als einseitiges (mit einer Konsultation belastetes) Rechtsgeschäft mit unechter Normenwirkung umschrieben werden.
4. Das jedem Arbeitsverhältnis immanente Weisungsrecht ist i.d.R. als rechtlich zulässige Schranke der Pressefreiheit des Redaktors zu werten. Die Wechselwirkung zwischen Weisungsrecht und Pressefreiheit (Lüth-Formel) kann jedoch – insbesondere unter Berücksichtigung einer institutionellen Grundrechtskonzeption – zu einem anderen Ergebnis führen.
5. Die fehlende medienrechtliche Begründbarkeit einer redaktionellen Mitbestimmung und die allgemeinen Schranken bzw. die spezielle Schranke (Tendenzschutz) der Mitbestimmung führen dazu, dass zwischen Redaktor und Verleger kein Sonderarbeitsrecht (i.S. eines pressefreiheitlichen, d.h. publizistisch-redaktionellen Übergewichts) gelten kann, das den Redaktor gegenüber anderen Arbeitnehmern begünstigt.
6. Die publizistische Kompetenzabgrenzung unterscheidet die Grundsatzkompetenz (des Verlegers), die Richtlinienkompetenz (des Verlegers, belastet mit redaktionellen Mitwirkungsrechten) und die Detailkompetenz (der Redakteure). Letztere erfährt ihrerseits Beschränkungen insbesondere aus der Tendenzbindung, der Pflicht zur Rücksprache mit dem Verleger und der negativen Einzelweisungsbefugnis des Verlegers.
Der Verzicht des Verlegers auf das Einzelweisungsrecht bezieht sich nur auf publizistische Angelegenheiten.
7. Alle Statute erwähnen, dass der Redaktor nicht verpflichtet ist, etwas zu schreiben oder zu verantworten, was seiner eigenen Überzeugung widerspricht (Gewissensschutz).

8. Vor wichtigen verlegerischen Entscheiden publizistischer, technischer, administrativer und finanzieller Natur sowie solchen über Anstellung, Entlassung und Umbesetzung im personellen Bereich der Redaktion sollen die davon in ihren persönlichen und beruflichen Verhältnissen betroffenen Redaktoren orientiert und angehört werden. In einigen Redaktionsstatuten findet sich eine weitergehende redaktionelle Mitwirkung: Vorschlagsrechte, Pflicht zur Prüfung von Einwendungen einer Mehrheit, Recht auf gemeinsame Erarbeitung, Mitentscheidungsrechte.
Umstritten ist hier vor allem die Berufung (bzw. Abberufung) des Chefredaktors.
9. Dem Verleger steht es frei, die Meinungsbildung, die Arbeitsweise und die Kompetenzverhältnisse in einer sog. Redaktionsordnung zu regeln.
10. Aufhebung, Änderung oder Ergänzung des Redaktionsstatuts erfordern eine vorherige eingehende Rücksprache mit den Redaktoren bzw. deren Mitentscheidung über Änderungen eines Redaktionsstatuts in Form der vereinbarten BO.
Für den einzelnen Redaktor treten eine Aufhebung, Änderung oder Ergänzung des Redaktionsstatuts erst nach Ablauf seiner arbeitsvertraglichen Kündigungsfrist in Kraft. Bei Standortänderungen, welche für den Redaktor unzumutbar sind, kann er sogar fristlos kündigen (Gesinnungsschutz).
11. Redaktionsstatute sind objektiv auszulegen, wobei beim Redaktionsstatut in Form der vereinbarten BO auf den arbeitsrechtlichen Bezug (d.h. auf das Überwiegen der arbeitsrechtlichen Komponente gegenüber der pressefreiheitlichen im Arbeitsverhältnis zwischen Verleger und Redaktor) besonders Rücksicht zu nehmen ist.
12. Die ausserbetriebliche Durchsetzung von Redaktionsstatuten in Form von AAB wird gemäss Musterstatut des SZV erst relevant, wenn mit der Verletzung des Statuts zugleich eine Verletzung des Kollektivvertrages gerügt werden kann. Dabei dürfte lediglich eine Feststellungsklage in Frage kommen. Die grösste Chance für die Durchsetzung liegt in der Einwirkungspflicht der Verbände.
13. Die Vorteile des Redaktionsstatuts (Erhaltungs- und Sicherungsfunktion, Transparenz, Abbau von Stresssituationen, offenere Austragung von Konflikten) überwiegen seine Nachteile (Verhärtung im Interaktionsstil, Erstarrung der festgelegten Strukturen). Wünschbar ist jedoch v.a. eine verbesserte Durchsetzung der Statute.

ANHANG

Deutschschweizerischer Kollektivvertrag

Art. 5 (Standortbestimmung)

Der Verleger hat in einer kurzgefassten schriftlichen Zusammenstellung die Organisationsform seines Unternehmens, die verlegerische Zielsetzung und allgemeine Haltung der von ihm herausgegebenen Zeitungen und Zeitschriften sowie die wichtigsten Daten über diese Publikation, wie Erscheinungsweise und hauptsächliches Verbreitungsgebiet, zu umschreiben.

Den Redaktoren BR sowie denjenigen Freien Journalisten BR, die einen ständigen Auftrag erfüllen, ist die Standortbestimmung anlässlich der Anstellung oder Auftragserteilung entweder in einem separaten Schriftstück oder mit vollständigem Wortlaut im Anstellungs- oder Arbeitsvertrag bekanntzugeben; spätere erhebliche Änderungen sind ihnen vom Verleger unverzüglich mitzuteilen.

Die Redaktoren und die Freien Journalisten können nicht gezwungen werden, etwas zu schreiben oder zu verantworten, was entweder der in der Standortbestimmung umschriebenen verlegerischen Zielsetzung und allgemeinen Haltung der Zeitung oder Zeitschrift, oder der eigenen Überzeugung widerspricht; aus diesbezüglichen Weigerungen dürfen ihnen unter Vorbehalt von Art. 22 Abs. 2 keine Nachteile irgendwelcher Art erwachsen.

Art. 6 (Recht auf Information)

Redaktoren BR sowie regelmässige Mitarbeiter im Sinne von Art. 48 haben mindestens einmal jährlich Anrecht auf Information durch den Verleger über die wirtschaftliche Entwicklung der Zeitung oder Zeitschrift, für die sie tätig sind.

Als Kapitalgesellschaften konstituierte Verlage sind verpflichtet, den für sie arbeitenden Redaktoren BR und den für sie tätigen Freien Journalisten BR mit ständigem Auftrag im Moment der Anstellung oder Auftragserteilung in grossen Zügen Aufschluss über die Eigentumsverhältnisse des Unternehmens zu erteilen und sie über erfolgte Änderungen dieser Verhältnisse unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

Art. 14

Als Redaktor BR im Sinne dieses Kollektivvertrages gilt ein im paritätischen Berufsregister gemäss Art. 4 eingetragenes Aktivmitglied des VSJ, das nach den Regeln des Arbeitsvertragsrechts eingestellt ist, ein Monatssalär bezieht und als Mitglied der Redaktion an deren Sitz oder im Aussendienst tätig ist.

Ebenfalls wie Redaktoren BR den einschlägigen Bestimmungen dieses Kollektivvertrages unterstellt sind arbeitsvertraglich angestellte und durch ein Monatssalär entschädigte Journalisten BR und Pressephotographen BR, die nicht Mitglieder der Redaktion sind.

Art. 15 (Redaktionsstatut)

Nach Konsultation mit der Gesamtheit seiner Redaktoren oder ihrer gemäss nachstehendem Abs. 4 bestellten Delegation stellt der Verleger innert zwei Jahren ab Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages ein Redaktionsstatut auf, das den Mitgliedern der Redaktion entweder im Anstellungsvertrag selbst oder in einem besonderen Papier bekanntgemacht wird.

Das Redaktionsstatut muss mindestens vorsehen, dass der Verleger oder die zuständige Instanz seines Unternehmens vor wichtigen verlegerischen Entscheiden die davon in ihren persön-

lichen und beruflichen Verhältnissen betroffenen redaktionellen Mitarbeiter im Arbeitsvertragsverhältnis orientieren und anhören muss.

Unter wichtigen verlegerischen Entscheidungen werden auch über die Zusammensetzung der Redaktion zu treffende Massnahmen verstanden, das heisst Massnahmen über Anstellung, Entlassung und Umbesetzung.

Im Einvernehmen mit dem Verleger können die Redaktoren und Journalisten im Arbeitsvertragsverhältnis aus ihrer Mitte eine Delegation bestimmen, die in ihrem Namen zu solchen Entscheidungen Stellung bezieht.

Art. 16 (Kompetenzdelegation)

Wo ein Chefredaktor, Abteilungschef, ein Redaktionsausschuss oder ein Redaktionskollegium eingesetzt sind, kann die Befugnis zum Entscheid über wichtige Fragen der redaktionellen Tätigkeit dem Chefredaktor oder den Abteilungschefs übertragen, bzw. die Beschlussfassung darüber dem Ausschuss oder dem Kollegium vorbehalten werden.

...

Die in Abs. 1 und 2 vorgesehenen Kompetenzdelegationen und Rechte sind in jedem Falle im Redaktionsstatut, bzw. in den entsprechenden Bestimmungen der individuellen Anstellungsverträge zu regeln.

Art. 17 (Verhältnis Verleger/Redaktor)

Von geschäftlichen und anderen Mitteilungen des Verlages abgesehen, darf ohne Wissen der Redaktion nichts in den Textteil eines Blattes aufgenommen werden.

In Angelegenheiten, durch welche die Stellung und die Interessen des Blattes und des Verlages in erheblicher Weise berührt werden, kann sich der Verleger nach Anhören der Redaktion das Entscheidungsrecht vorbehalten.

...

Art. 18 (Freiheit der Redaktion)

Über den Inhalt des Textteils einer Zeitung oder Zeitschrift entscheidet unter Vorbehalt von Art. 17 die Redaktion, die ihre Arbeit, einschliesslich Korrespondenz, selbständig erledigt; sie ist in ihren Stellungnahmen und Veröffentlichungen und in der Aufnahme von Einsendungen im Rahmen der Standortbestimmung gemäss Art. 5 und der Stellung des Verlegers gemäss Art. 17 dieses Kollektivvertrages frei.

...

Art. 22 (Rücktritt vom Vertrag: Grundsätze)

Wird eine Änderung der Standortbestimmung gemäss Art. 5 oder des Redaktionsstatuts bzw. der entsprechenden Bestimmungen in den individuellen Anstellungsverträgen gemäss Art. 15 dieses Kollektivvertrages vor Ablauf der Kündigungsfrist – von der formellen Ankündigung an gerechnet – in Kraft gesetzt, so kann der Redaktor BR, dem diese Änderung nicht zumutbar ist, auf den Termin der Änderung vom Anstellungsvertrag zurücktreten.

Der Verleger kann unverzüglich vom Vertrag zurücktreten, wenn der Redaktor BR in schwerwiegender Weise die ihm obliegenden Pflichten vernachlässigt, den Interessen der Zeitung oder Zeitschrift oder des Verlages zuwiderhandelt, ihre Ehre und ihren guten Ruf verletzt oder trotz erfolgter Mahnung weiterhin Beiträge veröffentlicht, die mit der verlegerischen Zielsetzung und allgemeinen Haltung des Blattes nicht vereinbar sind.

...

Art. 23 (Rücktritt vom Vertrag: Entschädigung)

Der Redaktor BR, der gestützt auf Art. 22 Abs. 1 dieses Kollektivvertrages vom Recht auf sofortigen Rücktritt vom Vertrag Gebrauch macht, hat Anspruch auf eine Entschädigung des Verlegers; diese beträgt mindestens vier volle Monatsgehälter ...

...

Musterstatut (vom 3. September 1973)

Dokument Nr. 1

Einführende Bemerkungen

1. Das *Musterstatut* ist ein *Minimalstatut*. Über die Minimalanforderungen hinausgehende freiwillige Erweiterungsmöglichkeiten werden in diesem Schriftstück sowie im Begleiddokument Nr. 3 (Bemerkungen zu den einzelnen Artikeln des Musterstatutes) aufgezeigt.
2. Das *Musterstatut* ist *auf den Einzelfall abzustimmen*. Insbesondere müssen die publizistische Grundhaltung in jedem Fall selber erarbeitet und die verwendeten Begriffe genau überprüft werden. (Hinweise siehe auch unter den Bemerkungen zu den einzelnen Artikeln des Musterstatutes.)
3. Das *Musterstatut* weist vier Teile auf. Teil I und II bilden zusammen die Standortbestimmung, davon Teil I die Einleitung und Teil II die verlegerische Zielsetzung und allgemeine Haltung – im Musterstatut publizistische Grundhaltung genannt. Teil III bezieht sich auf das Verhältnis zwischen dem Träger der verlegerischen und dem Träger der redaktionellen Aufgabe, u.a. auch das, was der Kollektivvertrag unter Redaktionsstatut versteht. Teil IV regelt organisatorische und formale Fragen.
4. Die *Standortbestimmung* gemäss Kollektivvertrag (Art. 5) umfasst gesellschaftliche, verlegerische und publizistische Aspekte, während das *Redaktionsstatut* nach Kollektivvertrag (Art. 15) das eingeschränkte Informations- und Anhörungsrecht der Redaktoren vor wichtigen verlegerischen Entscheidungen enthalten muss.
5. Der *Unterschied* zwischen *individuellem Arbeitsvertrag* bzw. individuellem Auftragsverhältnis einerseits und dem *Statut* bzw. der Standortbestimmung andererseits liegt darin, dass das Statut bzw. die Standortbestimmung einseitig durch den Herausgeber erlassen bzw. abgeändert werden kann – wenn auch das Redaktionsstatut erst nach Konsultation der Redaktoren und unter Einhaltung bestimmter Fristen –, eine Änderung des Arbeitsvertrages jedoch des gegenseitigen Einverständnisses bedarf.
6. Es ist im Einzelfall zu prüfen, ob nicht ein *Zusatzteil* zwischen Teil III und IV des Musterstatutes zu schieben sei, der die *redaktionsinterne Ordnung*, die Arbeitsweise, die Kompetenzverteilung und die Art und Weise der redaktionsinternen Meinungsbildung regelt.
7. Den *Redaktoren BR*, die arbeitsvertraglich angestellt sind und der Redaktion angehören, sind alle vier Teile (I–IV) des Statutes schriftlich abzugeben. Die *freien Journalisten BR* mit *ständigem Auftrag* erhalten Teil I und II des Statutes. Den *regelmässigen Mitarbeitern* i.S. von Art. 48 des Kollektivvertrages muss das Statut nicht abgegeben werden. (Die Informationspflicht gegenüber regelmässigen Mitarbeitern gemäss Art. 6 Abs. 1 des Kollektivvertrages kann ausserhalb des Statutes geregelt werden.)
8. Da der *Kollektivvertrag* dem Statut auf alle Fälle *vorgeht*, wurden nur wenige bedeutende der in Frage kommenden Artikel des Kollektivvertrages nochmals wiederholt.
9. Als *gemeinsames Arbeitsinstrument von Herausgeber und Redaktor* regelt das Musterstatut die Rechte und Pflichten beider Seiten.
10. Die Verleger haben der Verpflichtung zur Schaffung eines Statutes aus der Überlegung zugestimmt, dass die *Tätigkeit der Redaktoren* einen *Spezienschutz* verdient. Weitergehende Bestimmungen, die über diesen spezifischen Schutz hinausgehen und auch von anderen Mitarbeiterkategorien gefordert werden könnten, sind im Einzelfall eher mit Vorsicht zu gewähren.
11. Der Kontakt zu den einzelnen Redaktoren ist so wichtig, dass es sich nur bei sehr grossen Redaktionen rechtfertigt, auf das Instrument der *Redaktionsausschüsse* gemäss Art. 15 des Kollektivvertrages zu greifen.
12. Es wird dem Verleger empfohlen, einen ersten Statutenentwurf selbst zu erarbeiten und diesen zusammen mit der Redaktion weiter zu behandeln.

Dokument Nr. 2

Statut der Zeitung N

I. Einleitung

Die Firma XY in Z ist Herausgeberin der täglich (wöchentlich, monatlich) erscheinenden und mit Schwerpunkt in O verbreiteten Zeitung N.

Über die Eigentumsverhältnisse an der Firma wird im Moment der Anstellung oder Auftragserteilung oder bei Aushändigung des Statutes und nach erfolgten wesentlichen Änderungen der Eigentumsverhältnisse in grossen Zügen Aufschluss erteilt.

II. Publizistische Grundhaltung

Es wird empfohlen, dass der Herausgeber die Haltung der Zeitung oder Zeitschrift zu folgenden Problemkreisen festlegt:

- Unabhängigkeit von/Verbindung zu/Unterstützung von politischen, wirtschaftlichen, weltanschaulichen Interessengruppen.
- Aussenpolitik und Probleme des internationalen Zusammenlebens.
- Politisches Leben und Probleme in der Schweiz auf allen Stufen (Bund, Kanton, Bezirk, Gemeinde).
- Soziale Fragen.
- Interessenabgrenzung Gemeinschaft – Individuum (Verhältnis zum Staat und seinen Einrichtungen wie Landesplanung, zu Minderheiten etc.).
- Kultur und Religion, Toleranz, Gewalt.
- Publizistische Machtstellung (kein Missbrauch, z.B. Verpflichtungen zu kontradiktorischer Darstellung politischer Fragen, Persönlichkeitsschutz etc.).
- Darstellung (Trennung von Information und Kommentar, kontradiktorische Darstellung, Sachlichkeit, Aufgreifen von Problemen, Unterstützung von Lösungen, Kritik).
- Unterhaltung (wieviel Belehrung, wieviel Zerstreuung).
- Wirtschaft und Umwelt.

III. Verhältnis zwischen Herausgeber und Redaktion

1. Der Chefredaktor trägt gegenüber dem Herausgeber die Verantwortung für Inhalt und Gestaltung des redaktionellen Teils der Zeitung N.
2. Die Redaktion und der einzelne Redaktor sind verpflichtet, Inhalt und Gestaltung der Zeitung N nach bestem Wissen und Gewissen in Übereinstimmung mit der publizistischen Grundhaltung zu erarbeiten. Sie geniessen innerhalb des vorliegenden Statuts für ihren journalistischen Tätigkeitsbereich freie Hand. Sie sind nicht verpflichtet, etwas zu schreiben oder zu verantworten, was ihrer eigenen Überzeugung widerspricht.
3. Im Hinblick auf die Mitverantwortung des Herausgebers für den Textteil sucht der einzelne Redaktor bzw. der Chefredaktor rechtzeitig den Entscheid des Herausgebers in allen Fällen, die die Stellung, den Ruf und die Interessen der Zeitung N und der Firma XY in erheblicher Weise berühren, insbesondere auch dann, wenn zivil- oder strafrechtliche Folgen drohen könnten. Der Herausgeber entscheidet nicht ohne vorher die betroffenen Redaktoren bzw. den Chefredaktor anzuhören.
4. Das Recht des Herausgebers, geschäftliche und andere Mitteilungen des Verlegers in der Zeitung N zu plazieren, sowie mit Wissen der Redaktion auch andere Beiträge zu veröffentlichen, sofern sie als Herausgebermeinung gekennzeichnet sind, bleibt gewährleistet. Ebenso ist der einzelne Redaktor berechtigt, Einsendungen, die sich kritisch mit einem Artikel oder einer Stellungnahme aus seiner Feder auseinandersetzen, eine Entgegnung beizufügen.

5. Der Herausgeber orientiert die Redaktion jährlich über die wirtschaftliche Entwicklung der Zeitung N.

Vor wichtigen verlegerischen Entscheidungen publizistischer, technischer, administrativer und finanzieller Natur sowie solchen über Anstellung, Entlassung und Umbesetzung im personellen Bereich der Redaktion werden die dadurch in ihren persönlichen und beruflichen Verhältnissen betroffenen Redaktoren orientiert und angehört.

IV. Gemeinsame Bestimmungen

1. Dieses Statut gilt für alle bei der Zeitung N tätigen Redaktoren BR, die arbeitsvertraglich angestellt und Mitglieder der Redaktion sind. Das Statut wird ihnen schriftlich ausgehändigt.
2. Die Redaktoren bilden in ihrer Gesamtheit die Redaktion. Es wird unterschieden zwischen ...
3. Dieses Statut bindet den einzelnen Redaktor, die Redaktion und die Geschäftsleitung, unter Vorbehalt weitergehender gesetzlicher Bestimmungen und Bestimmungen des Kollektivvertrages und bildet Bestandteil der individuellen Anstellungsverträge mit den Redaktoren.
4. Bei Meinungsverschiedenheiten über die Anwendung dieses Statutes versuchen der Herausgeber, der einzelne Redaktor und die Redaktion sich ins Einvernehmen zu setzen. Gelingt keine Einigung, so behält sich der Herausgeber das Entscheidungsrecht vor.
5. Dieses Statut gilt ab ...

Entfällt der Kollektivvertrag als wesentliche Voraussetzung dieses Statutes, so kann der Herausgeber sofort vom Statut zurücktreten. In den übrigen Fällen erfolgt eine Aufhebung, Änderung oder Ergänzung des Statuts durch den Herausgeber nur nach eingehender Rücksprache mit den Redaktoren, wobei ein Widerruf, Änderungen und Ergänzungen für den einzelnen Redaktor erst nach Ablauf seiner arbeitsvertraglichen Kündigungsfrist in Kraft treten.

....., den

der Herausgeber

.....

Die Redaktoren bestätigen, dass sie zum Inhalt dieses Statuts vor dessen Inkraftsetzung Stellung i.S. von Art. 15 des Kollektivvertrages beziehen konnten.

die Redaktoren

.....

.....

Dokument Nr. 3

Bemerkungen zu den einzelnen Artikeln des Musterstatuts

- Zum Titel* – Bei Firmen mit mehreren Verlagsobjekten stellt sich die Frage, ob das Statut nur für ein bestimmtes Objekt oder für alle Publikationsorgane der Firma zu entwerfen ist.
- Überall, wo im Musterstatut von “Zeitung N” gesprochen wird, ist der Name der Zeitung oder der Zeitschrift einzusetzen.
- zu I* – In den beiden Absätzen der Einleitung des Musterstatuts wurden Art. 5 Abs. 1 und Art. 6 Abs. 2 des Kollektivvertrages zusammengefasst behandelt.
- Der Begriff Organisationsform in Art. 5 Abs. 1 des Kollektivvertrages ist gesellschaftsrechtlich aufzufassen (z.B. AG, Genossenschaft, Einzelfirma). Die Pflicht zur Offenlegung der Organisationsstruktur kann aus dem Kollektivvertrag nicht gefolgert werden. Allerdings empfehlen wir, den Redaktoren (und auch den übrigen Mitarbeitern) jederzeit Einblick in die Organisation der Firma zu gewähren. Es wird aber davon abgeraten, diese Information schriftlich abzugeben (z.B. Organigramm, Aufstellung über Eigentumsverhältnisse). Eine Änderung in der Organisation oder in den Eigentumsverhältnissen könnte sonst eventuell als Änderung des Arbeitsvertrages bzw. als einseitige Verletzung des Arbeitsvertrages gewertet werden.
- Im Musterstatut wird generell vom Herausgeber gesprochen. Gemeint ist damit der Träger der verlegerischen Aufgabe. Je nach Verhältnissen ist hierfür die Bezeichnung Verlag, Verleger, Geschäftsleitung o.ä. zu verwenden. Dabei sind Verlag oder Herausgeber vielleicht die umfassendsten Bezeichnungen, weil sie sicherstellen, dass alle Organe des Verlages (Besitzer, Direktoren, beauftragte Sachbearbeiter) als Gesprächspartner der Redaktion anerkannt werden müssen. Bei Verwendung des Wortes Verleger könnte eventuell nur eine Einzelperson als Gesprächspartner der Redaktion anerkannt werden.
- Über die Eigentumsverhältnisse an der Firma muss nach Kollektivvertrag Art. 6 Abs. 2 nur bei Kapitalgesellschaften obligatorisch Auskunft erteilt werden. Diese Auskunftspflicht ist im vorliegenden Musterstatut Teil I Abs. 2 abschliessend geregelt und steht in keinem Zusammenhang mit der Informationspflicht gemäss Musterstatut Teil III Ziff. 5 für wichtige verlegerische Entscheidung finanzieller Natur.
- zu II* – Die “verlegerische Zielsetzung und allgemeine Haltung” gemäss Art. 5 Abs. 1 des Kollektivvertrages wird im Musterstatut als “publizistische Grundhaltung” bezeichnet.
- Zu Teil II (publizistische Grundhaltung) wird kein formulierter Entwurf vorgelegt. Weil die publizistische Grundhaltung als Richtlinie für die tägliche journalistische Arbeit dienen soll, sollte sie weder zu kurz noch zu detailliert ausfallen, noch in allzu kurzen Zeitabständen abgeändert werden müssen.
- zu III/1* – Träger der Verantwortung gegenüber dem Herausgeber ist anstelle des Chefredaktors bei kleineren Redaktionen eventuell der einzelne Redaktor, in anderen Fällen der Redaktionsausschuss, der Redaktionsvorsitzende etc., je nach interner Ordnung. Auch an anderen Orten, wo im Musterstatut der Begriff Chefredaktor verwendet wird, kann eventuell im Einzelfall einer der oben genannten Begriffe angebracht sein.
- zu III/2* – Aus einer Weigerung, etwas gegen seine Überzeugung zu schreiben, darf laut Kollektivvertrag keinem Redaktor ein Nachteil irgendwelcher Art erwachsen, vorbehaltlich Art. 22 Abs. 2 des Kollektivvertrages.

- zu III/3 – Art. 17 Abs. 2 des Kollektivvertrages wurde in III/3 des Musterstatutes etwas präziser formuliert. Es besteht die Möglichkeit, noch genauer zu umschreiben, wann die Stellung und Interessen der Zeitung und der Firma in erheblichem Ausmasse berührt werden. Nur muss man beachten, dass die gewählte Aufzählung oder Formulierung nie als abschliessend aufgefasst werden kann.
- zu III/4 – keine Bemerkungen.
- zu III/5 – Eventuell kann man den ersten Satz noch grosszügiger fassen: ... orientiert die Redaktion vierteljährlich ...
- Die Orientierung über die wirtschaftliche Entwicklung ist gemäss Kollektivvertrag Art. 6 Abs. 1 auch den regelmässigen Mitarbeitern i.S. von Art. 48 des Kollektivvertrages zu gewähren.
- Im 2. Absatz von III/5 (bei Entscheiden finanzieller Natur) kann, wenn erwünscht, auch die Budgetkompetenz des Chefredaktors geregelt werden, etwa in folgender Form: Der Verlag stellt nach Rücksprache mit dem Chefredaktor das jährliche Redaktionsbudget auf, für dessen Einhaltung der Chefredaktor allein verantwortlich ist. Vor allfälligen Kürzungen dieses Budgets sind der Chefredaktor sowie die betreffenden Redaktoren anzuhören.
- Art. 16 des Kollektivvertrages betrifft im allgemeinen das Statut nicht. Die dort getroffene Regelung muss aber im Statut bzw. bei den in ihm verwendeten Begriffen beachtet werden, wenn die nach Kollektivvertrag grundsätzlich verlegerische Funktion des Innehabens des Entscheidungsrechtes bei wichtigen Fragen i.S. von Art. 17 des Kollektivvertrages auf einen Chefredaktoren, Abteilungschef, Redaktionsausschuss oder ein Redaktionskollegium oder auf ein aussenstehendes Gremium übertragen worden ist.
- zu IV/1 – vergleiche generelle Bemerkung 7
- zu IV/2 – Hier kann die Feingliederung der Redaktion festgehalten werden, etwa in “Chefredaktor, Ressortchefs, zeichnende Redaktoren, übrige Redaktoren”.
- zu IV/3 – keine Bemerkung.
- zu IV/4 – Meinungsverschiedenheiten über das Statut kommen nicht vor Schiedsgericht gemäss Kollektivvertrag, weil das Statut eine einseitige Willenserklärung des Herausgebers ist (auch wenn dieser sie erst nach Diskussion mit den Redaktoren in Kraft gesetzt hat). Das geht auch aus der Art der Unterzeichnung hervor (die Redaktoren unterzeichnen nur den Nachsatz!). Vor Schiedsgericht kommen nur Streitigkeiten, die sich auf den Kollektivvertrag beziehen.
- zu IV/5 – Das Statut als zwar abgestimmte, aber doch einseitige Willenserklärung des Herausgebers kann nur von diesem widerrufen, abgeändert oder ergänzt, nicht aber von den Redaktoren gekündigt werden. Sind die Redaktoren nicht mit dem Statut einverstanden, bleibt ihnen nur die Kündigung ihres individuellen Arbeitsvertrages.
- Soll das Statut widerrufen, abgeändert oder ergänzt werden, ohne dass der Kollektivvertrag entfallen ist, so sind die Kündigungsfristen der individuellen Arbeitsverträge vom Herausgeber für das Inkraftsetzen des Widerrufs der Änderung oder Ergänzung einzuhalten.

LEBENS LAUF

Am 11. Juni 1953 wurde ich in Schaffhausen geboren. Nach Erlangung des Handelsdiploms im Jahre 1972 bestand ich 1973 die Handelsmatura am Wirtschaftsgymnasium Freudenberg. Mein darauf folgendes Studium an der Rechts- und staatswissenschaftlichen Fakultät der Universität Zürich – ergänzt durch praktische Tätigkeit als Sekretärin – beendete ich im Juni 1978 mit dem Lizentiat. Darauf verfasste ich die Doktorarbeit und arbeitete während dieser Zeit halbtags als Sekretärin in einem Anwaltsbüro.

